

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng

The Influence of Compensation, Competence and Motivation on Employee Performance at Public Works and Spatial Planning in Bantaeng Regency

Nasrina Nina Mariana

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kab. Bantaeng

Email: nasrinaiskandar@gmail.com

Akmal Umar

PPs STIE AMKOP

Email : akmal@stieamkop.ac.id

Hasmin Tamsah

STIE NOBEL

Email : hasmin@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *non-eksperimen eksploratif* yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional, dengan jumlah sampel seluruh pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng dengan jumlah sampel 50 responden menggunakan metode sensus. pengumpulan data melalui kuesioner dan observasi langsung. Analisis data yang digunakan adalah secara deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS metode analisis Regresi Linier Berganda.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study are: To know and analyze the effect of compensation on Employee Performance On Public Works And Spatial Planning In Bantaeng Regency, To know and analyze the influence of competence on Employee Performance On Public Works Department And Spatial Planning In Bantaeng District, To know and analyze the influence of motivation on Employee Performance On Public Works And Spatial Planning In Bantaeng Regency, 4) To know and analyze the influence of compensation, competence and motivation simultaneously on Employee Performance On Public Works And Spatial Planning In Bantaeng Regency.

The research method used is a non-experimental explorative research that is comparative and correlational research, with the total sample of all employees On Public Works And Spatial Planning In Bantaeng Regency with the sample number of 50 respondents using census method. data collection through questionnaires and direct observation. The data analysis used is descriptive quantitative by using SPSS program of Multiple Linear regression analysis method.

Keywords: *Compensation, Competence, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Kesuksesan dari pembangunan tersebut tidak akan lepas daripada peranan dan fungsi organisasi pemerintah yang mengemban tugas-tugas pemerintahan. Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional, maka diperlukan adanya peran Sumber Daya Manusia yang terampil yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang memiliki tugas yaitu bagaimana melaksanakan pemerintahan dan pembangunan secara demokratis, transparansi dan menunjukkan pelayanan maksimal kepada masyarakat.

Sebagaimana beberapa penelitian mendukung hal tersebut, bahwa ketika motivasi, kompensasi dan kompetensi pegawai rendah atau mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga rendah, begitupula sebaliknya apabila motivasi, disiplin kerja, dan kompetensi semakin tinggi atau meningkat maka prestasi kerja pegawai juga semakin meningkat. Hal ini sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawati, *et al.*, (2014) bahwa dari penelitian yang dilakukan menunjukkan motivasi merupakan variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, jadi tercapainya prestasi kerja pegawai di Bidang Penataan Kota Dinas Cipta Karya dan Tata Kota Samarinda, sangat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar motivasi kerja pegawai akan berdampak pada semakin tingginya prestasi kerja yang dicapai, demikian pula sebaliknya turunnya motivasi kerja akan memiliki dampak yang besar pula terhadap penurunan prestasi kerja pegawai. Variabel ini memiliki peran penting dalam upaya mewujudkan prestasi kerja pegawai.

Kemudian Idzhar dan Mansyur (2014) meneliti tentang pengaruh motivasi prestasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi afiliasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kekuasaan terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh motivasi sosial, dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa 1) Motivasi prestasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai akan berusaha mencapai prestasi tertingginya sebagai upaya untuk memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil risiko, memanfaatkan umpan balik dalam setiap pekerjaan yang dilakukan, dan bekerja secara kreatif dan inovatif. 2) Motivasi afiliasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Hubungan sosial antar pegawai yang terjalin dari interaksi sosial yang tinggi hal ini merupakan salah satu upaya dalam menghidupkan suasana kerja yang kondusif, senang bergaul dengan sesama pegawai, dan senang menolong pegawai lain meskipun tidak diminta. 3) Motivasi kekuasaan secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Adanya keinginan untuk mengatur suasana kerja, menjadi bagian yang berpengaruh, dapat mengontrol dan menggerakkan pegawai lain, aktif menjalankan kebijakan di lingkungan kerja serta menjaga reputasi dan kedudukannya dalam pekerjaan merupakan motivasi kekuasaan yang dimiliki pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Yatipati, *et al* (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan faktor kuat untuk mendorong semangat atau gairah karyawan untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Cut Yunita N (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara serempak variable kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Medan Smart Jaya. Secara parsial kemampuan disiplin kerja di dalam suatu perusahaan PT Medan Smart Jaya lebih dibutuhkan dibandingkan dengan kompetensi, dimana dalam menjalankan aktivitas keseharian perusahaan, kemampuan disiplin kerja akan sangat mendukung dalam menjalankan pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, keseriusan dan ketepatan dalam perhitungan sehingga mempermudah dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Panggabean (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman. Hal ini berarti jika kompetensi mengalami peningkatan, maka prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss *site* Muara Kaman akan mengalami peningkatan dan sebaliknya. Kemudian Suprayitno, *et al* (2014) dalam penelitian yang dilakukan menemukan bahwa Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Dari permasalahan, kajian teori dan penelitian sebelumnya, peneliti kemudian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

"Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan secara beragam oleh para pakar. Menurut Daft (2010), kompensasi merujuk pada: (1) semua pembayaran uang dan (2) semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan pegawai. Sedangkan bagi Bernardin (2007) kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Sementara Caruth dan Handlogten (2001) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan atau pemberian yang diberikan kepada seseorang atas pelayanan yang dilakukan, yang mencakup imbalan secara langsung maupun tidak langsung.

Cotterman (2005) mendefinisikan kompensasi dari sudut pandang yang berbeda, yaitu sebagai pengungkapan secara nyata atas nilai yang dirasakan seseorang, yang mencakup gaya hidup, posisi dalam komunitas, status di antara rekan-rekan, keluarga, dan organisasi. McKenna (2006) juga mengemukakan definisi yang relatif tidak sama yaitu mencakup berbagai aktivitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompensasi dan tunjangan bagi pegawai sebagai imbalan atas usaha dan sumbangan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu Berger (2008) mendefinisikan kompensasi berdasarkan klasifikasinya, yang terdiri dari kompensasi tunai (*cash compensation*), kompensasi kotor (*gross compensation*), dan kompensasi bersih (*net compensation*). Kompensasi tunai adalah imbalan dalam bentuk gaji, bonus tunai

dan insentif jangka pendek. Kompensasi kotor adalah imbalan yang berbentuk biaya penggajian atas semua keuntungan pegawai dan tunjangan baik total maupun kompensasi tunai. Sementara kompensasi bersih adalah imbalan yang digunakan dengan membandingkan imbalan yang dihitung setelah pajak.

Lebih dari itu, kompensasi juga akan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepekerjaan (Simamora, 2011). Menurut Handoko (2012), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerjanya. Sedangkan Tulus (1995) memandang kompensasi sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pengertian Kompetensi

Suatu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Artinya, dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka upaya untuk pencapaian tujuan akan lebih muda. Menurut Ruky (2006) bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Martin (2006) dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa kompetensi biasanya mengacu kepada fungsi atau kegiatan yang dilakukan oleh manajer, seperti pengembangan pegawai, dimana kompetensi merupakan kualitas individu yang dibawa pegawai ke dalam pekerjaan, seperti kreativitas dan keterampilan menghasilkan jaringan. Elliot dan Dweck (2005) dalam

Priansa (2014) menyatakan bahwa Kamus Webster dan Kamus Bahasa Inggris Oxford mendefinisikan kompetensi sebagai kondisi atau kualitas diri, kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas. Kompetensi merupakan peta kualitas dari kemampuan, kecukupan, kesuksesan, dan efektivitas yang dimiliki pegawai.

Definisi kompetensi menurut Amstrong dan Murlis (2003) yakni kompetensi sebagai karakteristik mendasar individu yang secara kausal berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Adapun menurut Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngilim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008), motivasi kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk senantiasa memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi tempat mereka bekerja dengan menunjukkan kinerja yang baik, mengingat karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2006) bahwa kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Adapun menurut Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *non-eksperimen eksploratif* yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu seluruh pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.
2. Kuisioner yaitu responden dari pihak-pihak instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Rancangan analisis data meliputi :

1. Uji Validitas

Uji validitas data digunakan sebagai alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid atau sah, jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan korelasi bivariate. Menurut Sugiyono (2004), apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar dari 0,60 maka butir pertanyaan dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks tentang sejauhmana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya diproses relatif secara konsisten, maka alat ukur tersebut dianggap reliable. Artinya suatu alat ukur yang digunakan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2004) bahwa uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan mensyaratkan suatu instrument yang reliable jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

3. Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompensasi

X_2 = Kompetensi

X_3 = Motivasi

b_0 = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = residual atau random error.

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Dimana,

Jumlah kuadrat regresi = SS total – SSE

Jumlah kuadrat total = SS total = $\sum(Y - \bar{Y})^2$

Jumlah kuadrat total = SSE = $\sum(Y - \hat{Y})^2$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebarkan. Hasil angket tersebut meliputi variabel Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2), Motivasi (X_3), dan variabel terikat Kinerja Pegawai(Y).

Variabel Kompensasi (X_1)

Kompensasi harus layak dan adil, mengacu pada pengakuan atas arti penting kerja, dan memertimbangkan bursa kerja di luar organisasi. Ini berarti bahwa sistem kompensasi harus dinamis, dalam arti senantiasa memertimbangkan kondisi internal dan eksternal organisasi secara terus menerus dan berkesinambungan yang diukur dengan menggunakan indikator yaitu: a) Langsung, b). Tak Langsung, Distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Butir	Alternatif jawaban										Total
	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	-	-	-	-	3	6,0	9	18,0	38	76,0	4,70
X1.2	-	-	-	-	4	8,0	12	24,0	34	68,0	4,60
X1.3	-	-	-	-	5	10,0	17	34,0	28	56,0	4,46
X1.4	-	-	-	-	7	14,0	28	56,0	15	30,0	4,16
X1.5	-	-	-	-	2	4,0	19	38,0	29	58,0	4,54
X1.6	-	-	-	-	2	4,0	20	40,0	28	56,0	4,52
Mean Variabel Kompensasi											4,49

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kompensasi pada Kantor Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng adalah indikator Gaji dengan nilai rata-rata 4,70, kemudian diikuti indikator Upah dengan nilai rata-rata 4,60, kemudian indikator Liburan dengan nilai rata-rata 4,54, diikuti dengan indikator yang keenam yaitu THR dengan nilai rata-rata 4,52 dan indikator Bonus dengan nilai rata-rata 4,16. Sedangkan indikator Insentif dengan nilai rata-rata 4,16 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompensasi, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Variabel Kompetensi (X2)

Suatu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya. Artinya, dengan memiliki pegawai yang memiliki kompetensi yang baik maka upaya untuk pencapaian tujuan akan lebih muda, Indikator sikap yaitu a). Pengetahuan, b). Pemahaman, c). Keterampilan, d). Nilai, dan e) Sikap. Distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Deskripsi Variabel Kompetensi (X2)

Butir	Alternatif jawaban										Total
	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
X2.1	-	-	-	-	-	-	15	30,0	35	70,0	4,70
X2.2	-	-	-	-	-	-	14	28,0	36	72,0	4,72
X2.3	-	-	-	-	-	-	18	36,0	32	64,0	4,64
X2.4	-	-	-	-	5	10,0	15	30,0	30	60,00	4,50

X2.5	-	-	-	-	5	10,0	13	26,0	32	64,0	4,54
Mean Variabel Kompetensi											4,62

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk kompetensi pada Kantor Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng adalah indikator Pemahaman dengan nilai rata-rata 4,72, kemudian diikuti indikator Pengetahuan dengan nilai rata-rata 4,70, dan indikator keterampilan dengan nilai rata-rata 4,64. Indikator Sikap dengan nilai rata-rata 4,54 sedangkan indikator nilai memberikan proporsi terkecil dengan rata-rata 4,50 dalam membentuk kompetensi, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan guna mendukung kompetensi dalam menunjang peningkatan kinerja pegawai Kantor Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng.

Variabel Motivasi (X3)

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang / individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Hasibuan (2009). Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Terry tersebut lebih bersifat internal, Karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu dapat berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia dengan indikator untuk motivasi adalah a). Kebutuhan akan prestasi, b). Kebutuhan akan kekuasaan, c). Kebutuhan akan Afiliasi. Distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Deskripsi Variabel Motivasi (X3)

Butir	Alternatif jawaban										Total
	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X3.1	-	-	-	-	3	6,0	13	26,0	34	68,0	4,62
X3.2	-	-	-	-	4	8,0	14	28,0	32	64,0	4,56
X3.3	-	-	-	-	7	14,0	16	32,0	27	54,0	4,40
Mean Variabel Motivasi											4,53

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel Motivasi pegawai pada kantor Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng adalah indikator Kebutuhan akan prestasi dengan nilai rata-rata 4,62, kemudian diikuti indikator Kebutuhan akan kekuasaan dengan nilai rata-rata 4,56, dan indikator Kebutuhan akan afiliasi dengan nilai rata-rata 4,40 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi, sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan guna mendukung motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng.

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan kinerja Pegawai yaitu perilaku kerja yang ditampilkan oleh seseorang yang didasari oleh motivasi dan perilaku seorang Pegawai dengan Indikator Kinerja Pegawai: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu Kerja dan 5) Kerjasama. Distribusi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Butir	Alternatif jawaban										Total
	STS		TS		KS		S		SS		Mean
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Y.1	-	-	-	-	2	4,0	11	22,0	37	74,0	4,70
Y.2	-	-	-	-	2	4,0	13	26,0	35	70,0	4,66
Y.3	-	-	-	-	6	12,0	15	30,0	29	58,0	4,46
Y.4	-	-	-	-	2	4,0	10	20,0	38	76,0	4,72
Mean Variabel Kinerja Pegawai											4,63

Sumber: Data Primer Diolah 2018

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk kinerja pada pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng adalah indikator kerjasama dengan nilai rata-rata 4,72, kemudian diikuti indikator Kualitas dengan nilai rata-rata 4,70, selanjutnya indikator kuantitas dengan nilai rata-rata 4,66, dan indikator waktu kerja dengan nilai rata-rata 4,46 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kinerja, sehingga indikator tersebut perlu terus ditingkatkan agar kinerja mampu mendukung peningkatan kinerja pada pegawai Dinas PU dan Penataan Ruang Kabupaten Bantaeng.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,176, nilai beta sebesar 0,257 (25,7%), t_{hitung} 0,622 dan nilai signifikansi 0,004 yang berarti jika variabel Kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng sebesar 0,176. Dengan kata lain, Kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng.

Penelitian ini dilakukan pada 50 responden, berdasarkan jenis kelamin (gender) dari responden yang telah dilakukan penelitian, seperti yang bisa dilihat pada tabel 4.6 pada Bab terdahulu dari jumlah responden (Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng), sebanyak 29 (55,9%) responden berjenis kelamin pria. Sedangkan responden wanita sebanyak 21 (56,1%) responden.

Dari penelitian yang telah dilakukan terdahulu yang dilakukan oleh Suna tentang "Pengaruh faktor biografis (usia, masa kerja, dan gender) terhadap produktivitas karyawan, Studi kasus PT. Bank X, Universitas Borobudur Jakarta" menunjukkan dari hasil regresi untuk pekerja perempuan dengan nilai konstanta minus(-868,846) dan nilai t_{hitung} juga minus(-2.124) dan untuk pekerja pria sebesar -8.252 dengan t_{hitung} -1,663 dengan signifikan 0.147. hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif atau tidak signifikan antara jenis kelamin dengan kinerja dari pegawai. jika dikaitkan dengan penelitian sekarang, jumlah responden wanita yang lebih banyak daripada

responden pria, tidak ada perbedaan yang terlalu mencolok antara pria dan wanita dalam menanggapi kompensasi di sebuah kantor, dan tidak ada teori yang mendukung bahwa wanita maupun pria lebih tinggi tingkat produktivitasnya. Akan tetapi dilihat dari hasil observasi dan wawancara selama penelitian, *output* Pegawai yang dihasilkan perguruan tinggi yang rata-rata lebih banyak perempuan dari pada laki-laki, dan wanita lebih mudah untuk diarahkan, memiliki jiwa kasih sayang yang tinggi, lebih mudah memahami situasi dalam lingkungan kantor, hal ini didukung dengan tingkat kinerjanya juga tinggi, berbeda dengan pria yang lebih cenderung ingin lebih bebas dan tidak terikat aturan. Jadi, dari penelitian ini bisa dikatakan bahwa Pegawai wanita lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan kantor dan lebih mampu menjaga sikap dan motivasi sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan Pegawai pelaksana perempuan kinerja baik lebih besar dibanding laki-laki. Sesuai dengan penelitian Nurhaeni (2001) terhadap Pegawai menunjukkan secara proporsional bahwa Pegawai perempuan kinerjanya lebih baik dibanding laki-laki. Selain itu, hasil didapatkan jenis kelamin tidak ada hubungan bermakna dengan kinerja. Hipotesis penelitian tidak terbukti, analisis ini sejalan dengan hasil riset oleh Robbins (2006) yang mengatakan hanya ada sedikit perbedaan penting antara laki-laki dan perempuan yang mempengaruhi kinerja mereka.

Dilihat dari kategori usia dari seluruh jumlah responden, jika dibuatkan rentan usianya, maka Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng (responden) dengan rentan usia 20-30 tahun sebanyak 10 (20,0%) responden, kemudian sebanyak 29 (58,0%) responden yang berusia antara 31-50 tahun, selanjutnya responden yang berusia antara 50-51 tahun sebanyak 11 (22,0%) responden saja. Hubungan antara usia dan kinerja menjadi isu penting yang semakin berkembang selama dekade terakhir. Pertama, ada kepercayaan luas bahwa kinerja semakin menurun dengan bertambahnya usia, terlepas dari kepercayaan tersebut benar atau salah, banyak orang percaya akan hal tersebut. Kedua, ada realita bahwa pekerja berumur tua semakin banyak. Ketiga, peraturan di suatu negara untuk berbagai maksud dan tujuan umumnya mengatur batas usia dari pekerjaannya. Berbagai penelitian yang telah dilakukan terdahulu menunjukkan hasil campuran/tidak konsisten (2001) tentang prestasi kerja karyawan ditinjau dari usia, tingkat pendidikan dan masa kerja menunjukkan bahwa ada perbedaan kerja karena faktor usia. Hasil penelitian dari Rudianti Yulistiana (2011), bahwa Pegawai pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang (53,4%) lebih besar dibandingkan dengan Pegawai pelaksana umur ≥ 32 tahun (33,7%).

Demikian pula dengan Supriyono (2006) mengenai pengaruh usia, keinginan sosial, kecukupan anggaran dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manager, menunjukkan bahwa usia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian McEvoy dan Cascio menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara usia dan kinerja (Supriyono, 2006).

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nurhasikin (2010) Manusia dikatakan usia produktif, ketika penduduk berusia pada rentang 15-64 tahun. Sebelum 15 tahun, atau setelah 64 tahun tidak lagi masuk ke dalam usia produktif. Penduduk yang produktif akan membantu dalam kelancaran segi perekonomian dan pembangunan dalam satu wilayah. Seperti di Batam, banyaknya penduduk yang berdatangan kian membuat kota ini terlihat ramai dan banyaknya perusahaan yang di bangun akan mengimbangi mereka penduduk yang sudah tergolong usia produktif agar bisa bekerja.

Usia juga bisa berpengaruh pada kinerja Pegawai dilihat dari sejumlah kualitas positif yang dibawa para pekerja lebih tua pada pekerjaan mereka tetapi para pekerja lebih tua juga dipandang kurang memiliki fleksibilitas dan sering menolak teknologi baru (Robbins, S.P, 2008).

Dengan adanya pengaruh positif antara usia dan kompensasi ini, maka akan meningkatkan kinerja, sejalan dengan hasilnya yang signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh supriyono yang mengatakan bahwa semakin tua seseorang maka kinerja akan semakin tinggi, tidak sejalan dengan Hasil penelitian Rudianti yang mengatakan bahwa Pegawai pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang.

Status perkawinan responden yang paling banyak adalah kawin sebanyak 67 (68,4) responden, yang belum kawin sebanyak 39 (35,6%) responden, status perkawinan sangat penting karena seorang Pegawai dibutuhkan konsentrasi yang tinggi dan punya cukup waktu dalam memberikan pelayanan yang profesional dalam memberikan pelayanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara status perkawinan dengan kinerja. Menurut Nurhaeni (2001), bahwa karyawan yang sudah menikah mempunyai tingkat keabsenan dan pengunduran diri lebih rendah, dan lebih puas dengan pekerjaannya daripada rekan kerja yang tidak menikah. Sejalan dengan pendapat Siagian (2005), status perkawinan berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam kehidupan organisasinya, secara positif maupun negatif. Menurut Robbins (2002), bahwa status perkawinan menimbulkan peningkatan tanggung jawab sehingga pekerjaan menjadi lebih berharga dan penting. Situasi tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja dan akhirnya mempengaruhi tingkat keberhasilan kerja.

Frekuensi pendidikan terbesar pada jenjang pendidikan DIII 8 responden (16,0%), jenjang pendidikan S1 37 responden (78,0%), dan jenjang pendidikan S2 5 responden (16,0%), Latar belakang pendidikan yang dimiliki Pegawai dapat dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi tingkat pengetahuan bagi seorang perawat, karena pengetahuan seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang salah satunya adalah tingkat pendidikan (Notoatmodjo, 2007).

Lebih lanjut Ilyas (2002) memaparkan bahwa pendidikan merupakan gambaran kemampuan dan keterampilan individu, adalah faktor utama yang dapat memengaruhi kinerja. Melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak, mudah digerakkan, dilakukan permbimbingan. Selain itu, diasumsikan bahwa seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi mempunyai tujuan, harapan, dan wawasan meningkat kan prestasi kerja melalui kinerja optimal.

Masa kerja Pegawai yang terlama sebanyak <10 tahun sebanyak 11 responden (22,5%) dan 11-20 tahun sebanyak 25 responden (60,5%). Pegawai umumnya memiliki masa kerja 11-20 tahun, Dari kategori masa kerja responden, tidak sama halnya dengan kategori usia, banyak teori yang mengatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi, Penelitian yang dilakukan oleh Mutiasari tentang Pengaruh Masa Kerja, Tingkat Absensi dan Perputaran Tugas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Distrik Navigasi Kelas III Cilacap

Hasil Penelitian tersebut menunjukkan kinerja pegawai akan meningkat apabila pengalaman kerja pada diri pegawai ditingkatkan, atau dengan kata lain pengalaman kerja yang banyak pasti memiliki masa kerja yang cukup lama, meningkatnya pengalaman kerja akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan

Setyani Sri Hartati dan Tri Susialisasi, STIE AUB Surakarta tentang pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan masa kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Se Kabupaten Karanganyar dengan berbagai variabel moderator. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara masa kerja dengan kinerja, dikaitkan dengan penelitian ini, masa kerja responden dalam hal ini Pegawai bekerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng.

Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2015) *Hubungan Masa Kerja Dengan Kinerja Pegawai, dengan hasil* penelitian yang didapatkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja pegawai Hasil dari uji chi-square diperoleh nilai $p=0,000<0,05$. H_0 ditolak. Kesimpulan dari penelitian ini, dapat dikatakan bahwa ada hubungan korelasi yang kuat antara masa kerja dengan kinerja

Sejalan dengan Pendapat Nursalam (2009) bahwa semakin banyak masa kerja Pegawai maka semakin banyak pengalaman Pegawai tersebut dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai dengan standar atau prosedur tetap yang berlaku. Hasil penelitian *berdasarkan* lama kerjanya, Pegawai dengan masa kerja lebih dari 3 tahun memiliki pengetahuan lebih baik dibandingkan Pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun (Sofia & Purbadi, 2006).

Dari hasil penelitian yang didapat, maka peneliti berpendapat pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Robbins (2006) mengungkapkan masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif, semakin lama seorang bekerja, maka semakin terampil dan berpengalaman pula melaksanakan pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis pertama dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,176, nilai beta sebesar 0,257 (25,7%), t-hitung 0,622 dan nilai signifikansi 0,004 yang berarti jika variabel Kompensasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng sebesar 0,176.

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang baik maka kinerja yang diperoleh pegawai juga akan kurang baik atau kurang memuaskan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan et al (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Kemudian Suryani dan Mulyanto (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar.

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Pegawai cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya.

Hasil penelitian juga sejalan dengan pendapat Cotterman (2005) yang mendefinisikan kompensasi dari sudut pandang yang berbeda, yaitu sebagai pengungkapan secara nyata atas nilai yang dirasakan seseorang, yang mencakup gaya hidup, posisi dalam komunitas, status di antara rekan-rekan, keluarga, dan organisasi. Selanjutnya McKenna (2006) juga mengemukakan definisi yang relatif tidak sama yaitu mencakup berbagai aktivitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompensasi dan tunjangan bagi pegawai sebagai imbalan atas usaha dan sumbangan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa pegawai pada instansi dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang diterima pegawai, dirasa telah sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja pegawai, adanya kesesuaian gaji yang diterima pegawai dan diberikan tepat pada waktunya setiap bulan, adanya instansi yang telah memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi pada pekerjaannya, adanya instansi yang memberikan insentif kepada setiap pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya, adanya instansi yang memberikan bonus kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, adanya instansi yang memberikan tunjangan kepada setiap pegawai sesuai dengan jabatan pegawai di instansi, adanya fasilitas kantor yang disediakan yang dirasa telah dapat menunjang aktivitas kerja pegawai dengan baik, dan adanya pegawai yang mendapatkan pujian dan pengakuan dari pimpinan apabila pegawai tersebut telah mencapai hasil kerja dengan baik, telah menjadikan pegawai merasa nyaman dan sesuai dengan beban dan tugas yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga pegawai akan lebih senang dan mencintai pekerjaannya

Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng

Hasil pengujian hipotesis kedua dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,266, nilai beta sebesar 0,317, t-hitung 0,622 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel Kompetensi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng sebesar 0,266.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng juga dipengaruhi oleh Kompetensi atau penerapan

tugas pokok pegawai. Pegawai tentu menyadari bahwa sikap merupakan hal pokok yang harus dipelihara Pegawai untuk menjalankan tugas dan kewajiban Pegawai, sehingga sikap atau penerapan tugas pokok bukan merupakan hal yang harus dihindari tetapi sesuatu yang harus diperhatikan dalam memberikan pelayanan. Salah satunya dengan menerapkan bentuk perilaku kerja inovatif yang sepadan dengan standar operasional prosedur. Melalui indikator yang paling berpengaruh dari variabel Kompetensi yang didapatkan dari distribusi jawaban responden yaitu indikator Pemahaman (X2.2).

. Hasil penelitian ini senada dengan pernyataan David Mc. Clelland (dalam Sedarmayanti, 2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sehingga jelas bahwa kompetensi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi

Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai diantaranya keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional serta iklim organisasi, sedangkan menurut Wibowo (2014) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja pegawai di tempat kerjanya.

Kualitas kompetensi menyebabkan kinerja yang lebih efektif, menurut dimensi tingkat kompetensi Spencer (1993) dalam Sutoto (2004), hal ini dimungkinkan apabila pegawai mampu berfokus pada tugas yang diberikan, mampu menjaga tempat kerja yang terorganisir, menunjukkan usaha yang konsisten, selalu bertanya, memahami segala sesuatunya dengan penuh pengertian, menjalin dan memelihara komunikasi yang baik dengan rekan kerja, melakukan tindakan persuasif, memiliki sikap yang profesional mampu membuat kontak yang berhubungan dengan pekerjaan, mengekspresikan ekspektasi yang positif mengenai orang lain, mampu berbicara dengan lugas, kooperatif, meningkatkan efektivitas kelompok, membuat rencana atau analisis yang kompleks, mampu membuat konsep-konsep baru, memiliki variasi tugas, mampu mengendalikan emosi, memiliki pengetahuan dan keterampilan, percaya diri, selalu mengikuti prosedur dan tidak membangkang.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng

Variabel ketiga yang diteliti dalam mencari faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng adalah motivasi yaitu motivasi yang datang dari dalam diri tiap responden. Alasan mengapa peneliti lebih menekankan pada motivasi yang bersifat internal, Hal inilah yang mendasari peneliti mengambil variabel motivasi.

Pada penelitian ini, peneliti menarik hipotesis awal bahwa ada pengaruh motivasi internal terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. Dari hasil pengujian hipotesis awal yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,520,

nilai beta sebesar 0,445 (45,5%), t-hitung 0,622 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel motivasi mengalami peningkatan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng, yaitu sebesar 0,520.

Hal ini mengindikasikan motivasi memberikan kontribusi pengaruh yang paling tinggi diantara kedua variabel lainnya yakni Variabel Kompensasi 0,176 dan Kompetensi sebesar 0,266, hal ini berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh paling signifikan. data hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa variabel motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil kuisioner dengan beberapa responden, responden menjelaskan faktor utama yang memicu mereka menggunakan SOP karena keinginan responden itu sendiri, keinginan hati mereka untuk mengabdikan dirinya untuk masyarakat, dan ada juga pengaruh gengsi sosial yang memicu mereka untuk bekerja,

Dari hasil pengujian regresi yang telah dilakukan, variabel motivasi adalah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. Dilihat dari hasil frekuensi jawaban responden, terlihat bahwa indikator variabel motivasi yang paling tinggi adalah indikator kebutuhan akan prestasi dengan mean sebesar 4,62. Hal inipun lebih memperlihatkan dengan jelas bahwa Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng, bertanggungjawab sendiri dengan apa yang dilakukannya, bersikap kreatif dan inovatif, memiliki gagasan yang luas, yang mampu meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng, Kemudian indikator kedua adalah Kebutuhan akan kekuasaan dimana dengan kekuasaan yang mereka miliki bisa meningkatkan kinerja pegawai. kemudian indikator yang paling rendah adalah kebutuhan akan afiliasi, dimana indikator motivasi sosial adanya hubungan baik dengan lingkungan sekitar seakan menjawab lagi bahwa Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng sangat peka terhadap lingkungan sekitarnya.

Motivasi adalah suatu dorongan yang dapat menggerakkan manusia untuk menunjukan suatu perilaku sesuai dengan harapan yang ingin dicapai. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu. Motivasi juga dipengaruhi oleh dorongan. Pengertian dorongan adalah sesuatu kekuatan psikis yang berfungsi untuk mengarahkan manusia untuk lebih fokus mencapai tujuannya.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur. Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu dari unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan.

Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan, serta adanya harapan bagi kemajuan karir seseorang.

Faktor yang membentuk Motivasi antara lain yakni Drive yang merupakan dorongan internal yang perlu untuk di atur oleh manusia agar dapat mengarahkan dirinya mencapai tujuan perilaku. Kemudian Insentif yang merupakan landasan yang membuat perilaku menjadi terdorong atau tergerak karena adanya ganjaran (reward) dan menghindari hukuman (punishment). Kemudian proses beroponen yaitu ketidaksesuaian perilaku yang membuat manusia mempunyai motivasi kuat adalah dengan menjadi tidak nyaman. Atau melawan kondisi yang tidak menyenangkan. yang terakhir adalah Optimalisasi, pada dasarnya optimalisasi menganut teori just fine. Menjaga perilaku dalam kondisi baik-baik saja. Manusia hanya perlu menjaganya, kalau merasa kurang atau menurun perilakunya maka perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, jika dikaitkan dengan penelitian yang telah dilakukan, maka akan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Triyanto (2008), gambaran motivasi Pegawai dalam melakukan asuhan keperawatan, dimana hasilnya adanya hubungan faktor intrinsik dengan motivasi Pegawai dalam pencegahan infeksi. Aryani (2010) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja penerapan program patient safety. Badi'ah (2007) juga mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor motivasi internal maupun eksternal dengan kinerja perawat.

Variabel Paling Berpengaruh (Dominan) antara Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel Kompensasi (X_1), Kompetensi (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng. secara berurut adalah 0.176, 0.266 dan 0.520. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_3 yaitu variabel motivasi adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bantaeng (Y).

SIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng dengan perolehan t Hitung $>$ t Tabel ($3,037 > 0,622$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,004 . Sehingga apabila Kompensasi diperbaiki akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng dengan perolehan t Hitung $>$ t Tabel ($3,748 > 0,622$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Sehingga dapat

ditarik kesimpulan, Pegawai yang memiliki Kompetensi yang tinggi tentang kontrol kinerja yang baik pada dirinya maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng, dengan perolehan perhitungan ($5,122 > 0,622$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000 sehingga pegawai yang memiliki motivasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng.
4. Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng, dapat dilihat dari Hasil perhitungan F hitung lebih besar dari F tabel, yakni $138.073 > 3,20$ dan nilai Probabilitas yang lebih kecil dari $\alpha 0,05$ ($P = 0,000$).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ashar Sunyoto Munandar 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Djarwanto Ps dan Pangestu, Subagyo. 2007. *Statistik Induktif*. Edisi Empat. Yogyakarta: Badan Percetakan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada
- Amstrong, Michaelz dan H.Murlis 2003. *Manajemen Imbalan*. Terjemahan Ramelan. Buku 1. PT Bhuanallmu Populer, Jakarta
- Andi Asnani (2016). "*Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP.
- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Bernadin, H. John., and E.A. Russell. 2007. *Human Resource Management*, International Edition. Singapore: McGraw Hill, Inc.
- Berger, Peter L. & Thomas Luckmann 2008. *Tafsir Sosial atas Kenyataan: Risalah tentang Sosiologi Pengetahuan (diterjemahkan dari buku asli The Social Construction of Reality oleh Hasan Basari)*. Jakarta: LP3ES
- Cotterman, James D., 2005, *Compensation Plans For Law Firms*, Chicago, American Bar Association

- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Edisi Kesembilan. Jakarta : Salemba Empat
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W. 2012. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.
- Djarwato PS dan Pangestu Subagyo, 2002. *Statistik induktif*. Edisi 4 : BPFE Yogyakarta Djarwanto.
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka. Cipta.
- Gibson. (2012). *Organizational behavior structure process*. Fourteenth edition McGraw-Hill Higher Education 91-130
- Hartati (2016). "*Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng*". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP.
- Handlogten, Gail D., Donald L Caruth. 2001. *Managing Compensation (and Understanding It Too): A Handbook For The Perplexed*, Westport CT: Greenwood Publishing Group
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*, Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. Dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Ivancevich John M, 2007, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, ed 7, Erlangga, Jakarta
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Moh. Agus Tulus, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Buku Panduan Mahasiswa*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- McKenna dan Nic Beec. 2002. *The Essence of : Manajemen Sumber Daya manusia*, Terjemahan. Toto Budi Santoso. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mcshane & Glinow, Von (2008). *Organizational Behavior. Fourth edition*. McGraw -Hill education. Americas, New York 10020. 135-142*.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nazir Harudi (2016), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*". Jurnal Mirai Pascasarjana STIE AMKOP.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. Jurnal Mirai Management, 3(1), 103-120.
- NurJumriatunnisah (2016). "*Pengaruh Budaya Sekolah, Kompensasi Dan Motivasi Internal Terhadap Kinerja Guru Honorer Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Di Kecamatan Madapangga Kabupaten Bima*". Jurnal Mirai: Pascasarjana STIE AMKOP.

- Nasution, Mulia, 2007 *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam. Perusahaan*, Djambatan, Jakarta
- Nicholas Odoyo Simba (2016), "Impact of Discipline on Academic Performance of Pupils in Public Primary Schools in Muhoroni Sub-County". *Journal Of Kenya*
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nelson, D.L dan J.C. Quick, 2006, *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*, Thompson South Western, United States of America.
- Palan, R. 2007. *Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: OctaMelia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Panggabean, Nina Ningsih. 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Morissite Muara Kaman*. *eJournal Administrasi Bisnis* 1 (2): 104-113.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Ngalm. 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robert, Kreitner dan Angelo, Kinicki. 2006. *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta : Rajawali
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elek Media. Komputindo, Jakarta.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Simamora, Henry. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; STIE YKPN
- Sedarmayanti, (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Mandar Maju
- Sudarmanto, 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Slocum W. John, Jr and Don Hellriegel. "Fundamentals of Organizational Behaviour", Thomson South-Western, USA, 2007.
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

