

Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng

The Influence Of Motivation, Compensation And Competence On Employee Performance At Bappeda Bappeda Office

ADYAN HARIYANTO¹

Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng

Email: adyan_harianto@yahoo.co.id

NASARUDDIN²

PPs STIE Amkop

Email : nasaruddin@stieamkop.ac.id

RAZAK MUNIR³

PPs STIE Amkop

Email : razak_munir@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng, 2) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng, 3) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng, 4) Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng sebanyak 35 orang, Metode penarikan sampel dengan Metode Sensus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi, Kompensasi, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng dengan koefisien regresi sebesar 39,8%, Motivasi dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng dengan nilai koefisien regresi sebesar 42,1%

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kompetensi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study are: 1) To Know and analyze the influence of motivation partially on Employee Performance at Bappeda Bappeda Office, 2) To Know and analyze the influence of Compensation Partially on Employee Performance at Bappeda Bappeda Bureau Office 3) To Know and analyze the influence Competence partially on Employee Performance at Bappeda Bappeda Office, 4) To Know and analyze the influence of motivation, compensation and competence simultaneously on Employee Performance At Bappeda Bappeda Office.

The research method used is survey method with quantitative approach, that is by focusing on hypothesis testing. the sample in this study were employees at the Office At Bappeda Bantaeng District Office as many as 35 people, the method of sampling with the Census Method.

The result of the research shows that: Motivation, Compensation, Work Motivation simultaneously have a positive and significant effect to Employee Performance at Bappeda Bappeda Office with regression coefficient equal to 39,8%, dominant motivation influence to Employee Performance at Bappeda Bappeda Office with regression coefficient value equal to 42.1%

Keywords: Motivation, Compensation, Competency, Performance

PENDAHULUAN

Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi atau instansi harus mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya teknis.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathis dan Jakson, (2002:65).

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mitchel (2007) bahwa kinerja yang baik akan sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja pegawai. Dalam perkembangannya kemudian Blumberg dan pringle (2003:56) menyatakan bahwa kinerja tidk saja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompensasi dalam organisasi.

Salah satu masalah yang selalu dihadapi oleh suatu organisasi dan masih menarik bagi peneliti untuk diteliti yakni personalan motivasi kerja dari seseorang. Pada kondisi ini, sumber daya manusia yang dimiliki harus dikembangkan dan dikelola dengan baik melalui motivasi. Seorang pegawai dalam hal ini sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi akan merasa termotivasi apabila mendapatkan penghargaan yang bernilai.

Melihat kondisi yang ada di lapangan khususnya pada lingkup pemerintahan bahwa motivasi kerja pegawai dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil seharusnya semakin tinggi. Terlebih lagi informasi terbaru di Tahun 2016 ini, bahwa sebelum lebaran pada minggu pertama bulan Juni diperkirakan akan dilakukan pencairan gaji ke 13 PNS, beberapa selang kemudian akan dibayarkan gaji ke 14. Pemberian gaji ke-14 untuk PNS tahun 2016 merupakan gaji ke 14 pertama bagi PNS di Indonesia. Jumlah gaji akan sama dengan jumlah gaji ke 13. Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) berharap bahwa pemberian gaji ke-13 dan ke-14 untuk PNS bisa sebagai motivasi kinerja pegawai. Terlebih lagi, apabila melihat fenomena bahwa masyarakat menginginkan adanya pelayanan prima, sehingga dengan adanya dorongan berupa pemberian gaji 13 dan 14 ini mampu memotivasi pegawai.

Salah satu cara yang coba ditempuh oleh pemerintah dengan memberikan kompensasi yang wajar bagi PNS seharusnya mendorong motivasi kerja pegawai. Artinya bahwa, salah satu faktor yang diharapkan dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai adalah kompensasi tersebut. Menurut Marwansyah (2010), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia *et al* (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dhani, *et al* (2012) dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa kompensasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, Wulansari, *et al* (2014) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Nilai t yang positif berarti pengaruhnya positif atau searah, yaitu jika persepsi terhadap kompensasi meningkat maka tingkat motivasi karyawan juga akan meningkat. Kemudian, dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanto (2015) bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Disamping kompensasi, faktor lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebagaimana dalam penelitian Mardiyanto (2015) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi

motivasi. Hal ini disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat sehingga dapat diartikan pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi pegawai dalam melakukan tugasnya. .

Pegawai Kantor Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng merupakan unsur pelaksana otonomi daerah memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah. Hasil pengamatan peneliti, pada pegawai di lingkup Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng, menunjukkan tren penurunan, hal ini menurut pengamatan peneliti, tidak hanya dalam hal aspek pendapatan yang masih terasa kurang tetapi, hubungan antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja dikantor terkadang kurang harmonis, disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya adanya kesalahan komunikasi, kecemburuan sosial, maupun faktor lainnya. Permasalahan situasi lingkungan kerja di lingkungan pegawai negeri biasanya yang terlihat yaitu setiap pegawai dengan pangkat dan golongan yang sama, baik yang banyak kerja maupun yang tidak, memperoleh penghasilan yang sama dari status pegawai negerinya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, kompensasi dan motivasi di lingkup Kantor Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng seharusnya dapat ditingkatkan karena diindikasikan akan mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja khususnya dalam mendukung pemberian pelayanan prima. Terlebih lagi, bagi organisasi publik (pemerintah), seharusnya kemampuan dan kapabilitas sumber daya manusia yang memiliki dedikasi dan kemauan melaksanakan tugas dengan sepenuh hati (karena menyadari posisinya sebagai pelayan publik) harus menjadi perhatian utama. Dalam hal ini, pegawai seharusnya mampu memberikan pelayanan terbaik, namun jika tidak ada dorongan baik yang timbul dari dalam diri maupun dari luar, maka akan sulit pegawai yang bersangkutan memberikan pelayanan prima.

Berdasarkan beberapa permasalahan, dan kajian teori serta penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik mengangkat sebuah judul penelitian yaitu: *“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng”*

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Motivation*, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motivate* artinya mendorong untuk berprilaku atau berusaha.

Motivasi dalam manajemen, lebih menitikberatkan pada bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya Motivasi karena Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

b. Pengertian Kompensasi

Kompensasi didefinisikan secara beragam oleh para pakar. Menurut Daft (2003), 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.

c. Pengertian Kompetensi

Kompetensi pegawai menjadi salah satu hal yang penting dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Masing-masing organisasi berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia/ pegawai yang dimiliki sehingga pegawai tersebut memiliki kemampuan kerja yang dapat dimanfaatkan, dikembangkan serta mampu mengikuti perubahan ilmu pengetahuan dan

teknologi. Artinya bahwa, setiap organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai Visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif (Sedarmayanti, 2004).

Beberapa pengertian kompetensi dipaparkan oleh beberapa ahli diantaranya menurut Dharma (2005), bahwa istilah kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi.

d. Definisi Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong (2009) menyatakan bahwa pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. Lebih lanjut lagi Veithzal Rival (2009) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

METODOLOGI PENELITIAN

a. Jenis dan Lokasi Penelitian

Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis penelitian ini dilakukan Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng.

b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu seluruh pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 35 orang. dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng sebanyak 35 orang.

c. Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Variabel Motivasi

Pada uji validitas variabel Motivasi dari 5 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6.

**Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan
Indikator Variabel Motivasi**

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL (R_{XY})	N= 35 (1%) R_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,758	0,333	0,000	Valid
2.	0,795	0,333	0,000	Valid
3.	0,821	0,333	0,000	Valid
4.	0,665	0,333	0,000	Valid
5.	0,730	0,333	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Tabel 4.6 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak

35 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan program SPSS 21 *for windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0.005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,333. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pada uji validitas variabel Kompensasi dari 6 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel bila nilainya antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan

Indikator Variabel Kompensasi

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL (R_{xy})	N= 35 (1%) R_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,840	0,333	0,000	Valid
2.	0,736	0,333	0,000	Valid
3.	0,837	0,333	0,000	Valid
4.	0,639	0,333	0,000	Valid
5.	0,698	0,333	0,000	Valid
6.	0,836	0,333	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Variabel Kompensasi yang di dalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 *for windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,333, Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Uji Validitas Variabel Kompetensi

Pada uji validitas variabel Kompetensi dari 6 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel bila nilainya antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan

Indikator Variabel Kompetensi

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL (R_{xy})	N= 35 (1%) R_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,749	0,333	0,000	Valid
2.	0,838	0,333	0,000	Valid
3.	0,837	0,333	0,000	Valid
4.	0,739	0,333	0,000	Valid
5.	0,798	0,333	0,000	Valid
6.	0,736	0,333	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Variabel Kompetensi yang di dalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan uji korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 *for windows*. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan > R_{tabel} yaitu 0,333, Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Pada uji validitas variabel Kinerja Pegawai dari 11 pertanyaan, masing-masing akan diuji validitasnya, untuk mengetahui setiap butirnya apakah pertanyaan tersebut valid atau invalid. Dalam hal ini bisa dilihat pada tabel 4.9, bila nilainya antara r hitung lebih besar daripada r tabel.

Hasil Perhitungan Uji Validitas Butir-butir Pernyataan

Indikator Variabel Kinerja Pegawai

No. Item	KORELASI SKOR ITEM TERHADAP SKOR TOTAL (R_{xy})	N= 35 (1%) R_{tabel}	Sig	Keterangan
1.	0,440	0,333	0,000	Valid
2.	0,630	0,333	0,000	Valid
3.	0,724	0,333	0,000	Valid
4.	0,721	0,333	0,000	Valid

5.	0,523	0,333	0,000	Valid
6.	0,612	0,333	0,000	Valid
7.	0,564	0,333	0,000	Valid
8.	0,623	0,333	0,000	Valid
9.	0,621	0,333	0,000	Valid
10.	0,697	0,333	0,000	Valid
11.	0,764	0,333	0,000	Valid

Sumber: Data Primer olahan SPSS

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006). Sehingga dapat disimpulkan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menguji skor antar item untuk menguji tingkat reliabilitas, dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa responden pria sebanyak 18 responden atau 51,5% dan responden wanita sebanyak 17 responden atau 48,5%. Kondisi ini menunjukkan bahwa unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh pria sebanyak 18 orang responden atau 51,5%, hal ini menandakan bahwa Pegawai Lembaga Per masyarakatan Kelas IIB Kabupaten Takalar didominasi oleh pegawai yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden, distribusi tingkat usia responden menunjukkan bahwa sebanyak 7 orang responden atau 20,0% berusia antara 25-30 tahun, sebanyak 17 orang responden atau 48,5% berusia antara 31-45 tahun, sebanyak 11 orang responden atau 31,5%. Kondisi ini menunjukkan unit analisis dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia antara 31 – 45 tahun yaitu sebanyak 17 orang responden atau 45,5%

. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng masih umur produktif, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dalam mengembangkan organisasi.

b. Pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng

Hasil uji validitas variabel Kompensasi yang didalamnya terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yang sangat tinggi yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,333. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Dari analisis parsial hubungan antara Kompensasi dengan kinerja pegawai suatu gambaran mengenai hubungan antar variabel Kompensasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Kompensasi (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,475, dalam hal ini $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N= 35$ diperoleh $r_{tabel}= 0,333$ atau $0,475 > 0,333$, atau nilai sig 0,030 $< 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Kompensasi (X2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Pada uji hipotesis hubungan Kompensasi dengan kinerja pegawai memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompensasi sebesar 3,558 pada t_{tabel} dengan df 32 dan taraf signifikan 0,005 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu $3,558 > 2,030$ sedangkan sig pada tabel diatas sebesar 0,004 yang berarti probabilitas 0,030, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,030 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel Kompensasi dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan antara variabel Kompensasi dengan Variabel kinerja pegawai diterima.

c. Pengaruh Kompetensi secara Parsial terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng

Hasil uji validitas variabel Kompetensi yang terdapat beberapa butir item pertanyaan yang merupakan tolok ukur untuk pengambilan data yang disebar ke responden akan diuji korelasikan antara skor item butir pernyataan dengan skor total item pernyataan. Dalam uji korelasi digunakan Uji Korelasi Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 for windows. Hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikan yaitu lebih kecil dari 0,005 atau nilai R_{hitung} dari setiap item butir pertanyaan $> R_{tabel}$ yaitu 0,333. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Dari analisis parsial hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,578, dalam hal ini $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada $N= 35$ diperoleh $r_{tabel}= 0,333$ atau $0,578 > 0,333$, atau nilai sig $0,001 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Kompetensi (X3) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Pada uji hipotesis hubungan suatu gambaran mengenai hubungan antar variabel Kompetensi (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Kompetensi (X3) dengan variabel kinerja pegawai Kompetensi dan kinerja pegawai memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompetensi sebesar 3,818 pada t_{tabel} dengan df 32 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh t_{tabel} sebesar 2,030, sehingga menghasilkan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,818 > 2,030$ sedangkan sig pada tabel diatas sebesar 0,001 yang berarti probabilitas 0,001, karena probabilitas lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa antara variabel Kompetensi dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau dengan kata lain H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan ada hubungan antara variabel Kompetensi dengan Variabel kinerja pegawai diterima.

d. Variabel Paling Berpengaruh (Dominan) antara Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi secara simultan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F. Hal ini berarti semakin baik Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi secara bersama-sama maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai, begitu pula sebaliknya jika Motivasi, Kompensasi, dan Kompetensi menurun secara bersama-sama maka Kinerja Pegawai juga akan kurang baik atau kurang memuaskan.

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel Motivasi (X_1), Kompensasi (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng. secara berurut adalah 0.421, 0.311 dan 0.359. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_3 yaitu variabel motivasi adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng, peneliti membuat beberapa kesimpulan yakni:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng
3. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng

Motivasi, Kompensasi, Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kabupaten Bantaeng dengan koefisien regresi sebesar 39,8%.

REFERENSI :

- Arep, *Ishak* dan *Hendri Tanjung*. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- 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
- Berger, Dorothy, 2008, *The Compensation Handbook*, McGraw Hill Professional
- Bernardin, H.J. 2007. *Human resource management: An experiential approach*. New York: McGraw-Hill.
- Caruth, Donald L., Gail D. Handlogten, 2001, *Managing Compensation (and Understanding It Too): A Handbook For The Perplexed*, Westport, CT: Greenwood Publishing Group.
- Cotterman, James D., 2005, *Compensation Plans For Law Firms*, Chicago, American Bar Association.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga
- Dhani, Rama, et al. 2012. *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Biro Administrasi Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu*. Masters thesis, Fakultas Ekonomi UNIB.
- Gibson, James L., et al. 2003, *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Boston: McGraw Hill Irwin
- Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: BPFE.
- Gómez-Mejía, L.R., Balkin, D.B., Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resources*, 7th Edition. USA: Pearson Education
- Gumilar, Ivan. 2007. *Metode Riset untuk Bisnis dan Manajemen*. Bandung: Universitas Widyatama.

- 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
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. 2007, *Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. 2004, *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, Fred. 2008. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa. Yogyakarta: Andi Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, 2002, *Dasar-Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mardiyanto. Doni. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitex Kabupaten Klaten*. Jurnal Abstraksi MM STIE AUB Surakarta.
- Martocchio, Joseph J., 2004, *Strategic Compensation*, New Jersey: Pearson Education Inc
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- McKenna, Eugene, 2006, *Business and Psychology: Organizational Behavior*, New York: Psychology Press.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow, 2009, *Organizational Behavior: Essemtois*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Millmore, Mike., Philip Lewis., dan Mark N.K.S. 2007. *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Nasution. 2003. *Metode Research: Penelitian Ilmiah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nelson, Debra L. & James Campbell Quick. 2006, *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges*. Ohio: South-Western.
- Newstrom, John W., 2007, *Organization Behavior: Human Behavior at Work*, 12th edition. Boston: McGraw Hill.
- Nitsemito, Alex. S. 2009, *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noor, Asmirin. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur*. Jurnal Media Mahardhika Vol. 12 No. 2 Januari 2014.
- Pattanayak, B., 2002, *Human resources management*, Published by Asoke K. Ghosh, Prentice-hall of India, New delhi

- Prakoso, Rayka D., Endang SA., dan Ika Ruhana. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 14 No. 2 September.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2002. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sarwono, Sarlito Wirawan, 2005, *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT. Gramedia. Grasindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Schunk, Dale H., Paul R. Pintrich & Judith L. Meece., 2008, *Motivation in Education: Theory, Research and Application*. New Jersey: Upper Saddle River
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihombing. 2004, *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*, <http://www.depdiknas.go.id>
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slocum, John W. and Don Hellriegel, 2007, *Fundamental of Organizational Behavior*, Australia: Thomson-South Western.
- Subroto, Nurhadi. 2005. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang*. Thesis, Surakarta : Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2003. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Tulus, Moh. Agus, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Urduwan (2017) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP.
- Vecchio, Robert P., 2006, *Organizational Behavior*, United State: Thomson South-Western.
- Wulansari, Puspita., Andre HD., dan Arif PP. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumberdaya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten*. Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14. No.2 Agustus 2014.