

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA REKTORAT UIN ALAUDDIN
MAKASSAR

*The Influence of Work Motivation, Compensation and Training on
Employee Performance in Uin Alauddin Makassar Rektorate*

Andi Imran Azas

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
Email: azasimran87@gmail.com

Buyung Ramadhoni

Universitas Muslim Makassar
Email: buyungramadhoni@gmail.com

Hasmin Tamsah

STIE Nobel Indonesia
Email: hasmintamsah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar sebanyak 45 orang, Metode penarikan sampel dengan Metode Sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan koefisien regresi sebesar 39,8%, Motivasi kerja dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan nilai koefisien regresi sebesar 42,1%

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation on Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar, to analyze the effect of compensation on Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar, to analyze the influence of Employee Performance Training at the UIN Alauddin Makassar Rector. Simultaneous training of Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar.

The research method used is a survey method with a quantitative approach, namely by focusing on testing the hypothesis. The sample in this study were all employees at the Rector of Makassar UIN Alauddin as many as 45 people, Methods of sampling with the Census Method. The results showed that: Work Motivation, Compensation, and training simultaneously had a positive and significant effect on Employee Performance at the Makassar UIN Alauddin Rector with a regression coefficient of 39.8%, dominant work motivation had an effect on Employee Performance at Makassar UIN Alauddin Rector with coefficient values regression of 42.1%

Keywords: *Work Motivation, Compensation, Training, 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.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Kinerja menjadi sesuatu hal yang penting bagi seluruh organisasi baik organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan, karena kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Disisi lain, kinerja juga penting karena akan mampu untuk mencerminkan ukuran keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi.

Kinerja pegawai terkait dengan kemampuan hasil kerja, agar pegawai mampu menunjukkan pelaksanaan kerjanya sesuai dengan target pekerjaan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan. Menurut Mangkunegara (2013), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis and Jackson (2006), menyatakan bahwa variabel yang dapat

mempengaruhi kinerja adalah variabel individual meliputi: sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin serta faktor individu lainya. Variabel situasional: faktor fisik dan pekerjaan terdiri atas: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, dan lingkungan fisik (penyiaran, temperatur dan ventilasi) sedangkan faktor sosial dan organisasi meliputi: peraturan-peraturan organisasi, sifat organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan sosial.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama organisasi adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan organisasi. Menjaga motivasi pegawai itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal Memahami motivasi pegawai secara tepat merupakan pekerjaan yang sulit. Akan tetapi, organisasi perlu mengidentifikasi sasaran dan kebutuhan yang melatarbelakangi perilaku pegawai. Berbagai teori motivasi menyatakan bahwa keinginan atau kebutuhan setiap orang berbeda-beda, di samping itu juga cara memenuhi kebutuhan tersebut juga sangat beragam. Oleh karenanya, organisasi perlu memahami konsep motivasi secara menyeluruh sebelum menerapkan kebijakan untuk mendorong meningkatnya motivasi pegawainya.

Beberapa hal yang dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja seseorang, misalnya sedikitnya pendapatan yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga membuat pegawai kehilangan motivasi kerja. Selanjutnya faktor tidak adanya reward-punishment yang jelas di kantor juga dapat menjadi penyebab turunnya motivasi kerja. Kebutuhan untuk dihargai, tidak adanya perhatian dan penghargaan dari atasan juga menjadi salah satu yang menyebabkan seseorang kehilangan motivasi kerja.persoalan lainnya yakni konflik dalam rumah tangga maupun hubungan dengan kekasih bisa mengakibatkan mereka kehilangan motivasi kerja. Ada juga faktor-faktor lainnya seperti faktor atasan (misalnya cuek terhadap bawahannya, menuntut bawahan untuk bekerja sekeras dirinya padahal gaji tidak seimbang, atasan yang tidak disiplin sehingga berimbas pada suasana kerja yang tidak terkontrol, atasan yang punya banyak side job sehingga mengabaikan tugas-tugas utamanya di kantor, dan lain sebagainya), faktor pribadi (kesehatan yang menurun, hubungan suami-istri yang tidak harmonis, masalah yang dialami anak-anak mereka, terlalu banyak tuntutan dari

keluarga yang membuatnya kelabakan untuk memenuhinya, tidak adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, merasa tidak mampu karena tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, dan lain-lain), maupun beberapa faktor-faktor lainnya.

Melihat kondisi yang ada dilapangan 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.

Program pelatihan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan

mutu kerja anggota organisasi dan dengan kinerja pegawai yang terus meningkat, maka ada lingkungan kerja untuk memacu karya yang secara otomatis akan mempengaruhi pada kinerja pola kinerja percepatan pencapaian tujuan organisasi / perusahaan. Hasjrif (2008:18).

Sebagaimana telah dikemukakan oleh peneliti sebelumnya Indira Latanro (2002: 35). bahwa kegiatan pendidikan dan pelatihan memiliki keterkaitan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sedangkan Haedar (2008). mengatakan bahwa salah satu mempengaruhi prestasi kerja adalah kompetensi dan pengalaman kerja. Senada dengan hal ini dua peneliti sebelumnya maka Hasjrif (2008:18) mengatakan bahwa faktor dari beberapa yang dikemukakan kompensasi juga mempengaruhi kinerja

Berdasarkan fenomena yang terjadi, kompensasi dan lingkungan kerja pada Rektorat UIN Alauddin Makassar 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.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan mulai bulan April hingga Agustus 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu pegawai yang ada pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 45 orang.

HASIL PENELITIAN

Profil Penelitian

Karakteristik identitas responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data atau pun informasi yang diperoleh terkait dengan faktor-faktor Motivasi Kerja, Kompensasi dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini

berjumlah sebanyak 45 responden, dan dianggap representative dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan.

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin: usia, tingkat pendidikan, dan status dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	30	66,6
Perempuan	15	33,3
Jumlah	45	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1, terlihat bahwa dari 45 responden, sebanyak 30 orang (66,6%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 15 orang (33,3%). Jadi pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar, laki-laki lebih banyak mendominasi daripada perempuan.

b. Distribusi Responden Menurut Usia

Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar memberikan pengaruh pemberian tugas pokok dan juga terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi frekuensi responden sebagai berikut ini :

Tabel 2

Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-30	9	20,1
31-50	19	42,2
>50	17	37,7
Jumlah	45	100

Sumber: data yang telah diolah, 2018

Dilihat dari tingkat usia, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia 31-50 tahun yang mendominasi sebanyak 19 responden (42,2%), Urutan selanjutnya adalah yang berusia >51 tahun sebanyak 17 responden (37,7%) dan kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 9 responden (20,1%).

c. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang formal terakhir yang ditamatkan oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal yang pernah

diperoleh responden akan membentuk cara berfikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar yang terpilih menjadi responden dalam penelitian ini, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi mulai dari jenjang terendah yaitu jenjang perguruan tinggi yaitu Universitas (Sarjana, Pascasarjana). Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	26	57,7
S2	14	31,1
S3	3	6,6
Jumlah	45	100

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu berjumlah 26 responden (57,7%), kemudian disusul oleh tingkat pendidikan S2 sebanyak 14 responden (31,1%). kemudian tingkat pendidikan S3 yaitu berjumlah 3 responden (6,6%). Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar cukup mempunyai kemampuan untuk mengeraahui kondisi pegawai.

d. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1.	>5	4	11,2
2.	5-10	34	75,5
3.	>10	7	15,3
	Total	45	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling banyak adalah 5-10 sebanyak 34 responden (75,5%) kemudian masa kerja >10 tahun sebanyak 7 responden (15,3%). dan masa kerja >5 tahun sebanyak 4 responden (11,2%). Hal ini menunjukkan pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun.

Hasil Pegujian Hipotesis

Analisis parsial pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar dapat dilihat pada tabel 4, dengan nilai $r_{tabel} = 0,248$.

Hasil Perhitungan antara Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar

		Motivasi	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,552**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,552**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

Sumber: Data Primer Olahan SPSS

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 5 terlihat suatu gambaran mengenai hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,552. Artinya nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada N= 45 diperoleh $r_{tabel} = 0,248$ atau $0,552 > 0,248$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

3.2.2 Analisis parsial pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar, Analisis Parsial pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.15, dengan nilai $r_{tabel} = 0,248$

Tabel 4.15 Hasil Perhitungan antara Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar

		Kompensasi	Kinerja Pegawai
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,475**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,475**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

Sumber: Data Primer Olahan SPSS

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 6 terlihat suatu gambaran mengenai pengaruh antara 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 nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada N= 45 diperoleh $r_{tabel} = 0,248$ atau $0,475 > 0,248$, atau nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Kompensasi(X2) dengan variabel Kinerja Pegawai.

3.2.3 Analisis parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar

Analisis Parsial pengaruh antara Pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 7, dengan nilai $r_{tabel} = 0,248$

Hasil Perhitungan antara Variabel Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar

		Pelatihan	Kinerja Pegawai
Pelatihan	Pearson Correlation	1	,578**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

Sumber: Data Primer Olahan SPSS

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel terlihat suatu gambaran mengenai pengaruh antara variabel Pelatihan (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Pelatihan (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,578. Dalam hal ini nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , dimana pada N= 45 diperoleh $r_{tabel} = 0,248$ atau $0,578 > 0,248$, atau nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel Pelatihan (X3) dengan variabel Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja pegawai, Pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar

Dalam memberikan penjelasan dalam penelitian tentang adanya hubungan antara variabel dependent dengan variabel independen perlu diadakan pengujian. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan uji hipotesis didasarkan pada uji t (t-test), yaitu untuk mengetahui apakah terhadap hubungan positif dan signifikan antara variabel dependent dengan variabel independen. Dalam uji t (t-test) ada kaidah atau ketentuan yang harus terpenuhi yaitu:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak

a) Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar

Dalam penelitian ini data yang didapat diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 21 for windows, seperti yang terlihat dalam tabel 4.17.

Hasil Perhitungan antara variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Pelatihan terhadap kinerja pegawai (Coefficient^a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,507	7,424		2,030	,090
Motivasi Kerja	,421	,194	,393	3,911	,000
Kompensasi	,311	,090	,357	3,558	,030
Pelatihan	,359	,180	,387	3,818	,001

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1, terlihat bahwa dari 45 responden, sebanyak 30 orang (62,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 15 orang (37,5%). Jadi pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar, laki-laki lebih banyak mendominasi daripada perempuan.

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari keseluruhan responden, distribusi tingkat usia responden sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia 31-50 tahun yang mendominasi sebanyak 19 responden (18,5%), Urutan selanjutnya adalah yang berusia >51 tahun sebanyak 17 responden (16,5%) dan kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 9 responden (10,0%). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar masih umur produktif, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dalam mengembangkan organisasi.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu berjumlah 26 responden (25,5%), kemudian disusul oleh tingkat pendidikan S2 sebanyak 14 responden (10,3%). kemudian tingkat pendidikan S3 yaitu berjumlah 3 responden (14,2%). Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar cukup mempunyai kemampuan untuk mengeraahui kondisi pegawai.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling

banyak adalah 5-10 tahun sebanyak 34 responden (25,0%) kemudian masa kerja >10 tahun sebanyak 7 responden (11,0%). dan masa kerja >5 tahun sebanyak 4 responden (15,0%). Hal ini menunjukkan pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun.

Pada tabel 5 menunjukkan hasil perhitungan uji validitas terhadap setiap butir pertanyaan yang disebar kepada para responden. Jumlah responden sebanyak 20 orang, dimana setiap butir pertanyaan diuji korelasinya antara skor item dengan skor total item. Dalam uji korelasi digunakan Pearson dengan bantuan Program SPSS 21 for windows .hasilnya terlihat dalam setiap butirnya mendapatkan tingkat signifikannya sangat tinggi yaitu lebih kecil daripada 0,005 atau nilai Rhitung dari setiap item butir pertanyaan > Rtabel yaitu 0,248. Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Dalam tabel 6 menunjukkan gambaran mengenai hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,248. Artinya nilai rhitung > dari rtabel, dimana pada N= 45 diperoleh rtabel = 0,248 atau 0,552 > 0,248, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Dalam tabel 7 menunjukkan gambaran mengenai hubungan antara 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 0,552. Artinya nilai rhitung > dari rtabel, dimana pada N= 45 diperoleh rtabel = 0,248 atau 0,552 > 0,248, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi (X2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Dalam tabel 8 menunjukkan gambaran mengenai hubungan antara variabel Pelatihan (X3) dengan variabel Kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel Pelatihan (X2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,578. Artinya nilai rhitung > dari rtabel, dimana pada N= 45 diperoleh rtabel = 0,248 atau 0,578 > 0,248, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Pelatihan (X2) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoirul Anam (2017) yang

menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan Motivasi Kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi.

Hasil penelitian ini ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryani dan Mulyanto (2015), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar. Demikian halnya dengan Dhermawan et al. (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

Hal-hal di atas sejalan dengan pendapat Purwanto (2016), bahwa secara umum tujuan motivasi kerja adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh instansi tempatnya bekerja.

Pada motivasi kerja, instansi memberikan system penggajian yang di anggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pada para pegawai.

Penelitian menurut Anggraeni (2011), dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 86% sedangkan sisanya 14% adalah pengaruh yang diberikan diluar kemampuan dan motivasi Kerja. Tetapi secara parsial diketahui bahwa pengaruh motivasi lebih dominan daripada pengaruh kemampuan, hal ini disebabkan oleh karena setiap indikator motivasi Kerja dijadikan suatu aspek dalam meningkatkan kinerja, dapat dilihat pentingnya intensitas motivasi pekerja terhadap hasil yang ingin dicapai sehingga mampu memberikan pelayanan mahasiswa, masyarakat, para dosen yang terbaik dalam bidang pelayanan sebagai akuntabilitas pemerintah yang dapat memenuhi harapan masyarakat.

Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

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 Rhitung dari setiap item butir pertanyaan > Rtabel yaitu 0,248. 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 rhitung > dari rtabel, dimana pada N= 45 diperoleh rtabel= 0,248 atau $0,475 > 0,248$, 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 thitung variabel Kompensasi sebesar 3,558 pada ttabel dengan df 42 dan taraf signifikan 0,005 diperoleh ttabel sebesar 2,030, sehingga menghasilkan perhitungan ttabel > thitung 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.

Berdasarkan analisis regresi parsial antara variabel Kompensasi (X2) Dengan variabel kinerja pegawai (Y) proses penghitungannya pada hakekatnya sama dengan yang lain, hanya yang membedakan adalah nilai-nilai perhitungan yang dihasilkan. Nilai konstan pada regresi di atas nilainya sebesar 3,558, tingkat signifikannya juga tinggi karena nilai sig sebesar 0,030. probabilitas < 0,05. Sedangkan variabel Kompensasi (X2) nilai koefisien regresinya sebesar 0,311 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,030, atau

0,030 < 0,05.

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 pegawai 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 (2014) 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 dikantor 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 Pelatihan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Hasil uji validitas variabel pelatihan 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 Rhitung dari setiap item butir pertanyaan > Rtabel yaitu 0,248, Dengan demikian item pernyataan yang disajikan dalam kuesioner layak diteruskan untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam kuesioner tersebut.

Dari analisis parsial hubungan antara pelatihan dengan Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,578, dalam hal ini rhitung > dari rtabel, dimana pada N= 45 diperoleh rtabel= 0,248 atau 0,578 > 0,248, atau nilai sig 0,001 < 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan (X3) dengan variabel Kinerja pegawai (Y).

Pada uji hipotesis hubungan suatu gambaran mengenai hubungan antar variabel pelatihan (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dilihat dari hasil perhitungan program SPSS yang dikumpulkan diperoleh koefisien korelasi (r) antara variabel pelatihan (X3) dengan variabel kinerja pegawai pelatihan dan kinerja pegawai memperlihatkan hasil perhitungan bahwa nilai thitung variabel pelatihan sebesar 3,818 pada ttabel dengan df 42 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh ttabel sebesar 2,030, sehingga menghasilkan perhitungan thitung > ttabel 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 pelatihan dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau dengan kata lain HO ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) menyatakan ada hubungan antara variabel pelatihan dengan Variabel kinerja pegawai diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan variabel pelatihan (X3) dengan variabel kinerja pegawai (Y) proses penghitungannya pada hakekatnya sama dengan yang lain, hanya yang membedakan adalah nilai-nilai perhitungan yang dihasilkan. Nilai konstant pada regresi di atas nilainya sebesar 3,818, tingkat signifikannya juga tinggi karena nilai sig sebesar 0,001, probabilitas < 0,05. sedangkan variabel pelatihan (X3) nilai koefisien

regresinya sebesar 0,475 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,001, atau $0,001 < 0,05$.

Menurut Moekijat (2013), evaluasi pelatihan dan pengembangan mempunyai banyak manfaat diantaranya yaitu: untuk mengetahui kelemahan-kelemahan program pelatihan dan pengembangan, untuk menentukan apakah kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan perlu dilanjutkan, untuk mengetahui apakah hasil pelatihan dan pengembangan sesuai dengan apa yang diinginkan, dan untuk mengetahui apakah pelatihan dan pengembangan itu merupakan investasi tenaga kerja dan uang dalam mengembangkan orang-orang dan untuk menambah reputasi dan pengaruh daripada bagian pelatihan dan pengembangan.

Dalam variabel pelatihan, indikator pertama pelatihan inti/ utama dalam penelitian ini adalah pelatihan inti memberikan gambaran diperlukan pelatihan sebagai penunjang keberhasilan dalam organisasi. Dengan mengikuti pelatihan inti diperoleh banyak informasi. Informasi inilah yang menjadi bekal seorang Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dalam meningkatkan kinerjanya, kemudian indikator kedua, yaitu fungsi pelatihan sangat dibutuhkan untuk mengembangkan kinerja pegawai.

Pelatihan ini untuk Pengembangan kepribadian berarti kemauan diri sendiri untuk menata aspek internal diri atau sikap batin, dan aspek perilaku eksternal diri, yaitu cara menampilkan diri atau tampak sisi luar diri di persepsi orang lain. Manfaat yang diperoleh dari pelatihan kepemimpinan diantaranya, belajar untuk memanfaatkan kekuatan gaya kepemimpinan diri sendiri dalam memberikan kontribusi dan dedikasi dalam organisasi, belajar cara memberikan perhatian kepada tugas dan tanggung jawab, serta memiliki kebiasaan untuk mengucapkan terima kasih kepada orang-orang yang membantu pekerjaannya dan belajar cara memanfaatkan emosi baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Menjaga diri dan perilaku berdasarkan emosi yang cerdas akan menghindarkan diri dalam konflik yang merugikan kinerja setiap orang, yang terakhir adalah indikator pelatihan manajerial, bagi sebuah organisasi manajemen tentu memiliki peranan yang sangat penting. Betapa tidak, manajemen berperan dalam membuat organisasi menjadi solid dan dapat terstruktur dengan baik. seorang pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar harus mampu menjadi seorang yang handal dan profesional.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat Wahjosumidjo (2014), menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu penelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan dan keterampilan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Selanjutnya Soetarjo (2015) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu bentuk kegiatan yang dapat mengembangkan dan memajukan

potensi kerja individu sumber daya manusia menjadi individu yang dapat menerapkan fungsi-fungsi pelatihan dan pengembangan dengan baik pada unit kerjanya.

Adanya pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja pegawai, ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Raharjo, dkk.(2014) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa ada perbedaan yang signifikan pada kinerja antara anggota yang hadir dalam pendidikan kerjasama sekunder dan pelatihan dan anggota yang tidak hadir dalam pendidikan co-operasi sekunder dan pelatihan, juga ada interaksi yang signifikan antara pendidikan kerjasama sekunder dan pelatihan dan soft skill terhadap pegawai.

Pelatihan yang dilaksanakan terhadap Rektorat UIN Alauddin Makassar yang semakin baik akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu Febriyanti, et al.,(2013) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel materi pelatihan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan penelitian Febriyanti, dalam penelitian yang dilakukan Rudhaliawan, et al., (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Dahmiri dan Sakta (2014) bahwa adanya hubungan yang positif antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.

Variabel paling berpengaruh (Dominan) antara Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan secara simultan yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan secara bersama-sama maka akan semakin baik pula Kinerja Pegawai yang ditunjukkan oleh pegawai, begitu pula sebaliknya jika Motivasi Kerja, Kompensasi, dan pelatihan 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 Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Pelatihan (X3) terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. secara berurutan adalah 0.421, 0.311 dan 0.359. jadi bisa terlihat bahwa variabel X3 yaitu variabel motivasi kerja

adalah variabel yang berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar (Y)..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, peneliti membuat beberapa kesimpulan yakni:

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.
3. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.
4. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar 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.
- 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.
- Handoko, T Hani. 2000. *Manajemen Personalia 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: McGrawHill.
- 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.
- Nitisemito, Alex. S. 2009, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noor, Asmirin. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerjadan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan 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.Afabeta:Bandung.
- Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*.Bandung : Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S.K. 2003.*Statistika untuk Ekonomi dan KeuanganModern*.Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat
- Tulus, Moh. Agus, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Vecchio, Robert P., 2006, *Organizational Behavior*, United State: ThomsonSouth-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.