

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI MELALUI
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT
KABUPATEN BOVEN DIGOEL**

*Competency Influence, Motivation Through Compensation To
The Performance Of Police Unit Praja And Protection Of
Communities Boven Digoel District*



**FABIANUS SABI
A012182069**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI MELALUI KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PERLINDUNGAN
MASYARAKAT KABUPATEN BOVEN DIGOEL**

disusun dan diajukan oleh :

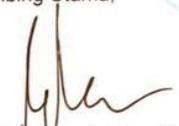
FABIANUS SABI
A012182069

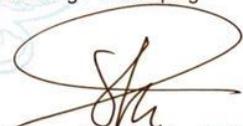
telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal
11 DESEMBER 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping


Dr. Hj. Nurjanah Hamid, SE., M.Agr
Nip. 19600503 198601 2 001


Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA
Nip. 19770510 200604 1 003

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin


Prof. Dr. H. Svamsu Alam, SE., M. Si., CIPM
Nip. 19600703 199203 1 001


Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM
Nip. 19640205 198810 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Fabianus Sabi

Nim : A012182069

Program studi : Magister Manajemen

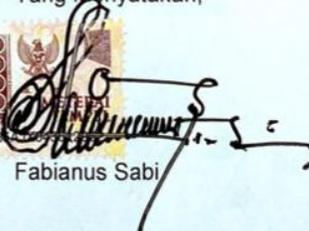
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan Judul **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Melalui Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya gunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 04 Februari 2021

Yang Menyatakan,


Fabianus Sabi

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur yang tidak terhingga penulis panjatkan kehadiran kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang dengan segala karunia dan rahmatnya, sehingga tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Motivasi Melalui Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel.”** ini dapat diselesaikan. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada program studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin

Dengan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang dimiliki, sehingga dalam penyelesaian tesis ini membutuhkan banyak bantuan, petunjuk, saran-saran maupun arahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr sebagai Ketua Komisi Penasehat dan Bapak Andi Aswan, SE., MBA., M.Phil., DBA sebagai anggota penasehat yang telah memberikan pengetahuan bimbingannya yang sangat bermanfaat bagi penyusunan tesis ini.

Penulis juga menyampaikan banyak ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA sebagai Rektor Universitas Hasanuddin
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

3. Bapak Prof. Dr. H. Syamsu Alam, SE.,M.Si., CIPM sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Hasanuddin, yang telah memberikan kebijakan dan arahan-arahan sehingga memudahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis haturkan atas bantuan dan ilmu yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
5. Seluruh staf dan pegawai jurusan Magister Manajemen Universitas Hasanuddin yang telah memberikan layanan administrasi dalam menyelesaikan studi peneliti.
6. Seluruh keluarga yang telah memberikan motivasi serta doanya.

Penulis hanya dapat berdoa kepada mereka yang telah membantu dalam segala hal yang berkaitan dengan pembuatan tesis ini semoga Tuhan Yang Maha Kuasa memberikan balasan dan rahmat kepadanya. Oleh karena itu, kritik dan saran, yang sifatnya membangun sangat kami diharapkan. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih dan berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Makassar, Desember 2020
Penulis

Fabianus Sabi

ABSTRAK

FABIANUS SABI. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Melalui Motivasi terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel.* (dibimbing langsung oleh Nurdjanah Hamid dan Andi Aswan).

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Lokasi penelitian pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Boven Digoel.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel yang berlokasi di Jalan. Trans Papua KM. 2. Penelitian yang dilakukan selama 3 (tiga) bulan meliputi penelitian pendahuluan, penyusunan proposal penelitian, seminar usulan penelitian sampai dengan seminar hasil penelitian. Populasi penelitian sebanyak 30 dan sampel yang digunakan sebanyak 30 pegawai yaitu menggunakan sampel jenuh, serta penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel. Selain itu, Variabel Kompetensi dan Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat kabupaten Boven Digoel. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat kabupaten Boven Digoel. Hasil lainnya menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat kabupaten Boven Digoel, jika dimediasi oleh motivasi.

Kata kunci: Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai



ABSTRACT

FABIANUS SABI. *The Influence of Competence, Compensation through Motivation on The Performance of The Civil Service Police Unit an Community Protection in Boven Digoel Regency* (Supervised by **Nurdjanah Hamid** and **Andi Aswan**).

This study aims to determine and analyze the influence of competence and compensation on performance through motivation.

The location of research was the employees of Boven Digoel Regency Transportation Office. The study used a quantitative approach done in the office of Civil Service Police Unit and Community Protection in Boven Digoel Regency which is located at Jalan Trans Papua Km 2. The research was carried out about 3 (three) months including preliminary research, preparation of research proposals, research proposal seminar to seminars on research results. Population in this study was 30 and the sample used was 30 employees, namely using saturated samples. This research used path analysis techniques (path analysis).

The results show that competence variables and compensation variables partially have a positive and significant effect on motivation in the Civil Service Police Unit and Community Protection in Boven Digoel District. In addition, the competence variables and compensation variables partially have a positive and significant effect on the performance of the Civil Service Police Unit and Community Protection in Boven Digoel District. The motivation variable has a positive and significant effect on performance of the Civil Service Police Unit an Community Protection in Boven Digoel District. Other results indicate that the competency variable and compensation variable do not have a significant effect on the performance of the Civil Service Police Unit and Community Protection in Baven Digoel District, if it is mediated by motivation.

Keywords: Competence, Compensation, Motivation, Employee Performance



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.5 Kinerja Pegawai.....	26
2.2 Penelitian Terdahulu.....	28
2.3 Kerangka Konseptual.....	30
2.4 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
2.1 Rancangan Penelitian.....	32
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian.....	32
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan data.....	33
3.5 Skala Pengukuran.....	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	38
4.1. Uji Validitas.....	38

4.2.	Uji Reabilitas	39
4.3	Deskripsi Tanggapan Responden.....	40
4.4.	Uji Hipotesis	45
BAB V PEMBAHASAN		50
5.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi	50
5.2	Pengaruh kompensasi terhadap Motivasi	51
5.3	Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja.....	52
5.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja	53
5.5	Pengaruh motivasi Terhadap kinerja	54
5.6	Pengaruh Kompetensi terhadap motivasi dan Kinerja	55
5.7	Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja melalui motivasi.....	56
BAB VI PENUTUP		58
6.1	Kesimpulan.....	58
6.2	Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....		61

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Uji Validitas.....	39
Tabel 4.2. Realibilitas.....	40
Tabel 4.3. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kompetensi.....	41
Tabel 4.4. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kompensasi.....	42
Tabel 4.5. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Motivasi.....	43
Tabel 4.6. Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Kinerja.....	44
Tabel 4.7. Pengaruh Langsung.....	45
Tabel 4.8. Pengaruh Tidak Langsung.....	47
Tabel 4.9. Pengujian Hipotesis.....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	64
Lampiran 2. Olah Data	67

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perekonomian Nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta.

Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang penting. Kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengemunikasikan tujuan kepada pegawai diseluruh institusi, dan memberikan masukan kepada pegawai agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi. Memimpin juga melibatkan pemberian motivasi kepada seluruh institusi, divisi dan individu yang bekerja langsung dengan pimpinan. Dalam erah yang penuh ketidakpastian kompetensi internasional, dan memotivasi pegawai merupakan hal yang penting untuk keberhasilan usaha.

Walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia dengan baik, kegiatan institusi tidak akan terselesaikan dengan baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan institusi. Oleh karena itu, tidak suatu institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh institusi.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun institusi. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktivitas berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggih. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Strategi sumberdaya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja memiliki beberapa kompetensi berbasis input dan output. Mengutip Gordon dalam Sudarmanto 2009 ; 47 mengatakan bahwa kompetensi membutuhkan pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, serta sikap dan minat. Semua itu harus dimiliki oleh seorang dalam kerja dan pemerintahan.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih jelas terlihat pada karakteristik yang dimiliki para pegawai. Oleh sebab itu, dalam menilai kinerja, pengukuran dilakukan berdasarkan performance dibandingkan nilai dalam bentuk angka – angka tertulis.

Kinerja pegawai dari suatu institusi khususnya Satuan Polisi Pamong Praja Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel, selalu menekankan pelaksanaan tugas pegawai, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam institusi serta rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan institusi itu. Telah banyak penelitian yang dilakukan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari institusi. Masalah kompensasi dan motivasi selain menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Oleh karena itu setiap institusi atau organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Perlunya mengetahui motivasi merupakan salah satu alasan penting meskipun penelitian tentang motivasi yang dilakukan manusia relatif terlambat. Ketidaktahuan tentang motivasi menggejala sehingga penelitian tersebut tidak perlu dilaksanakan dan menunjukkan nilai kebenaran yang jelas. Bahkan sering kali hasilnya terlihat mengagumkan, atau diabaikan apabila dianggap tidak praktis untuk diterapkan atau dipresentasikan, salah satu dorongan seseorang pimpinan berprestasi kerja pada suatu organisasi institusi adalah adanya kompensasi, motivasi dan kompetensinya pegawai sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki pada saat ini.

Keberhasilan Satuan Polisi Pamong Praja Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelolah tenaga pegawai yang tersedia di institusinya. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia ditempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. M Satuan Polisi Pamong Praja dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel bertujuan untuk mendayagunakan tenaga pegawai secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kerja serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Kegiatan Satuan Polisi Pamong Praja Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel secara umum adalah merupakan usaha yang

berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa pelaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja karena keduanya saling terkait untuk memajukan organisasi.

Pengelolaan sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam bank untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur pegawai menjadi seni tersendiri dalam sebuah Bank guna melahirkan pegawai yang profesional atau memiliki kinerja yang tinggi terhadap institusi. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para pegawai. Didalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, usaha yang dilakukan institusi tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada pegawai dan juga motivasi yang ada dalam diri pegawai.

Cara Satuan Polisi Pamong Praja Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Kepuasan

kompensasi merupakan elemen terciptanya kepuasan kerja, selain itu kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang pegawai dalam bekerja, karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan menyesuaikan perilakunya.

Sejalan dengan uraian tersebut diatas maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Melalui Kompensasi Terhadap Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap motivasi ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi?
7. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kompensasi.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- d. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
- e. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara universal terhadap pengembangan kepemimpinan. Adapaun manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan instansi untuk membuat alternatif formulasi strategi agar tujuan organisasi dapat terwujud.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini terdiri dari konsep tentang manajemen sumber daya manusia, kompetensi, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranana terana kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat juga diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Yani (2012:2) mengemukakan bahwa: "Manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional".

Edison, dkk (2016:10) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Subekhi dan Mohammad (2012:21) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya

yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat dikembangkan sebuah definisi serta pemahaman baru tentang manajemen sumber daya manusia yaitu sebuah ilmu serta seni dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan segala potensi sumber daya manusia yang ada, serta hubungan antar manusia dalam suatu organisasi ke dalam sebuah desain tertentu yang sistematis, sehingga mampu mencapai efektivitas serta efisiensi kerja dalam mencapai tujuan, baik individu, masyarakat, maupun organisasi.

Fungsi sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen (organisasi) menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Subekhi dan Mohammad (2012:39) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia (*human resources planning*) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi

hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan pengendalian semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit

terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja didalam sebuah organisasi atau organisasi. Pada konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah dari output (keluaran) dari sebuah organisasi terhadap inputnya (masukan) baik tu manusia, modal bahan baku, energi dan yang lainnya. dan sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen_sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Didalam konteks ini, seorang manajer sumber daya manusia adalah merupakan seorang yang lazimnya bertindak seperti kapasitas sebagai seorang staff, yang saling bekerja sama dengan pada manajer lainnya dalam membantu mereka untuk menangani semua masalah sumber daya manusia. Jadi, Basically, seluruh manajer bertanggung jawab terhadap pengelolaan tenaga kerja pegawai pada unit kerjanya masing masing. Dalam pelaksanaannya, dibutuhkan semacam suatu pembagian peran dan tanggung jawab dalam aktivitas aktivitas operasional pengelolaan Sumber Daya Manusia antar manajer lain yang sehari-harinya mengelola para bawahan atau anggota dalam unit kerja. Sunyoto (2015 : 8) mengemukakan bahwa ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

- 1 . tujuan sosial,
2. tujuan organisasi,
3. tujuan fungsional dan
4. tujuan pribadi.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan di atas maka berikut ini akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. Organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial,

b. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya manusia terjadi jika departemen sumber daya manusia terlalu canggih maupun kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka pegawai barangkali memilih untuk menarik diri dari organisasi. Konflik antara tujuan pegawai dan tujuan organisasi dapat menyebabkan keinginan kerja yang lemah, ketidakhadiran, dan

bahkan sabotase. Kegagalan pegawai mengharapakan organisasi agar memuaskan kebutuhan mereka yang terkait dengan pekerjaan.

Menurut Simamora (dalam Hartatik, (2014:20) dapat dibedakan menjadi empat tujuan yaitu :

1. Tujuan social

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya mencapai tujuan.

3. Tujuan fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat pegawai dengan organisasi.

2.1.2 Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Beberapa pengertian kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berasal dari bahasa Inggris *Competency* yang berarti kecakapan, kemampuan.
- 2) Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku
- 3) Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, keterampilan yang telah diperhatikan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 5) Kompetensi (*Competency*) merupakan kombinasi dari keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*Knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya. (Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5))

Dari uraian di atas dapat ditetapkan pengertian kompetensi untuk penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Pemimpin harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi:

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai, yakni keyakinan orang atau dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- 2) Keterampilan, yakni memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.
- 3) Pengalaman keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- 4) Kepribadian, dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

- 6) Kemampuan intelektual, yakni kompetensi tergantung pada pemikiran seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi
- 7) Budaya organisasi, yakni mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.

c. Manfaat Kompetensi

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan yang dikutip oleh Moeheriono kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada pegawai dan organisasi

1) Pegawai

- a) Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karier.
- b) Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan pegawai yang disusun oleh institusi.
- c) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan pegawai itu sendiri.

2) Organisasi

- a) Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.
- b) Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan institusi yang lebih khusus.
- c) Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena pegawai telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

d. Indikator Kompetensi

Kajian untuk kompetensi bertujuan untuk membentuk pola pengetahuan atau keterampilan dalam sebuah organisasi. Adapun indikator yang dimaksud dalam penelitian ini menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) adalah:

1) Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya menguasai komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan. Pengetahuan adalah hasil tahu dari segala sesuatu atau pengalaman dan hasil belajar.

2) Keterampilan (Skill).

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer computer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan

3) Sikap (Attitude).

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan

kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi khususnya upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah.

Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks namun sangat penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi bagi pegawai itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat dikemukakan. Menurut Muh. Tahir Malik dalam Moeheriono (2014) kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada institusi.

Dessler, kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan

bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibagikan oleh majikan.

Menurut Richard L Daft, istilah Kompensasi (*Compensation*) adalah semua pembayaran yang berupa uang untuk memberikan penghargaan kepada pegawai. Struktur kompensasi sebuah organisasi terdiri atas upah, gaji dan keuntungan-keuntungan seperti asuransi kesehatan, liburan yang didanai atau pusat kebugaran bagi pegawai. Membangun suatu system kompensasi yang efektif adalah bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena system ini dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja berbakat.

Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja pegawai yang harus dibayar dan mengurangi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi pegawai menentukan kemampuan institusi untuk mendapatkan keuntungan terutama di institusi yang padat karya. Upah merupakan tolak ukur kinerja pegawai. Upah diberikan setelah pegawai menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah merupakan bagian dari strategi institusi untuk mencapai tujuan institusi secara efisien.
- 2) Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi pegawai dengan kompetensi tinggi.
- 3) Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- 4) Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi pegawai.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Adapun jenis-jenis kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi finansial secara langsung, imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai berupa; bayaran pokok gaji (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembeli saham)
- 2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi, kesehatan, asuran jiwa, pension, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor, dan tempat parkir.
- 3) Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).

Untuk mencapai tujuan organisasi kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statunya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan institusi kepada pegawai sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan.

c. Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi adalah:

- 1) Memperoleh personal berkualitas.
- 2) Mempertahankan pegawai yang ada
- 3) Memastikan keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengawasi biaya
- 6) Mematuhi peraturan.

d. Indikator kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013) adalah sebagai berikut.

- 1) Gaji, yakni gaji yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan institusi.
- 2) Insentif yakni Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja
- 3) Tunjangan, yakni Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.1.4 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan prestise dan sebagainya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingka laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangana

b. Unsur Penggerak Motivasi

Dalam bukunya Sagir mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, yaitu kinerja, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan dan kesempatan

1) Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. dapat menjelaskan bahwa tingkat *needs of achievement* (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*secondnature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan *gambling*, *calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

2) penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja,

akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

3) Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

4) kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

c. Teknik Aplikasi Teori Motivasi

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik aplikasi teori motivasi diantaranya sebagai berikut:

- 1) Program penghargaan pada pegawai; program yang dimaksud dapat mengambil berbagai bentuk seperti promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan sebagainya.
- 2) Program ketertiban pegawai; suatu proses partisipasi untuk memanfaatkan seluruh kemampuan pegawai dan dimaksudkan untuk mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan organisasi.
- 3) Program imbalan bervariasi; berbagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk menambah penghasilan pegawai, tergantung pada kinerja individual dan organisasional termasuk imbalan berdasarkan produk yang dihasilkan, rencana pembagian keuntungan, dan pembagian nilai lebih.

- 4) Rencana pembagian imbalan berdasarkan keterampilan; dimaksudkan untuk mendorong para pegawai menjadi pekerja dengan kinerja tinggi (*high achiever*), juga sebagai alat untuk mendorong para pegawai untuk selalu menambah jenis keterampilan dengan mengikuti arus teknologi yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya strategi baru dan kondisi lingkungan baru.
- 5) Manfaat fleksibel; imbalan berupa bantuan dan jasa-jasa organisasi yang meskipun tidak secara langsung menambah gaji yang diperoleh setiap bulan, tetapi dapat diterima dan dimanfaatkan untuk meringankan beban finansial para pegawai.

Aplikasi teori dan teknik-tekniknya menunjukkan dengan jelas bahwa rumus yang mengatakan bahwa agar efektif dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kinerja, para manajer harus mengedepankan teori dan teknik motivasi yang disesuaikan dengan tujuan, harapan, cita-cita, keinginan dan kebutuhan para bawahan secara individual, serta tidak menggunakan pendekatan generalisasi, seolah-olah suatu teknik motivasi digunakan sama bagi semua orang dalam organisasi atau bagi seseorang dalam semua kondisi.

d. Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai menurut Teori kebutuhan berprestasi McClelland (dalam Winardi 2008) adalah:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana

didalam tugasnya masing-masing, atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi (Needs for affiliation), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi, atau selalu bergabung dengan kelompok bersama-sama orang lain.

2.1.5 Kinerja Pegawai

a. pengertian Kinerja

Hasibun mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Sedangkan Torang mendefenisikan adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas pokok atau fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Dari uraian diatas kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan fungsi dari masing-masing pegawai.

b. Kriteria Kinerja Pegawai yang Baik

kriteria kerja dapat dikatakan baik bila pegawai memenuhi hal sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3) Waktu produksi, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4) Efektivitas, persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5) Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

c. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009) mengemukakan indikator kinerja meliputi :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

A. Penelitian terdahulu yang relevan

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu agar nantinya dapat menghindari kesamaan dengan peneliti sekarang tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai perbankan syariah yang menggunakan metode penelitian kuantitatif, berbeda dari segi pembahasan dan pokok permasalahan.

Penelitian dilakukan oleh *Dian Hamdinata* tahun 2015, dengan judul pengaruh kompensasi, dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai. Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Hypertmart Palopo. Dari hasil penelitian tersebut juga menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21 atas prestasi kerjapegawai pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk. Hypermart Palopo menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, karena nilai t_{hitung} kompensasi $0,105 < t_{tabel}$ 1,677 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}) dan variabel kemampuan tidak mempunyai pengaruh yang negatif terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} kemampuan $-2,251 < t_{tabel}$ 1,677 (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}).

Penelitian dilakukan oleh *musliani* pada tahun 2013, dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo”. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif dengan survei dengan metode potong melintang (Cross Sectional). Dari hasil penelitian tersebut bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo sedangkan pada pengalaman kerja dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari analisa Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,002$ yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja pegawai di PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo. Dan adapun faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai antara motivasi kerja dengan pengalaman kerja PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo adalah faktor motivasi kerja.

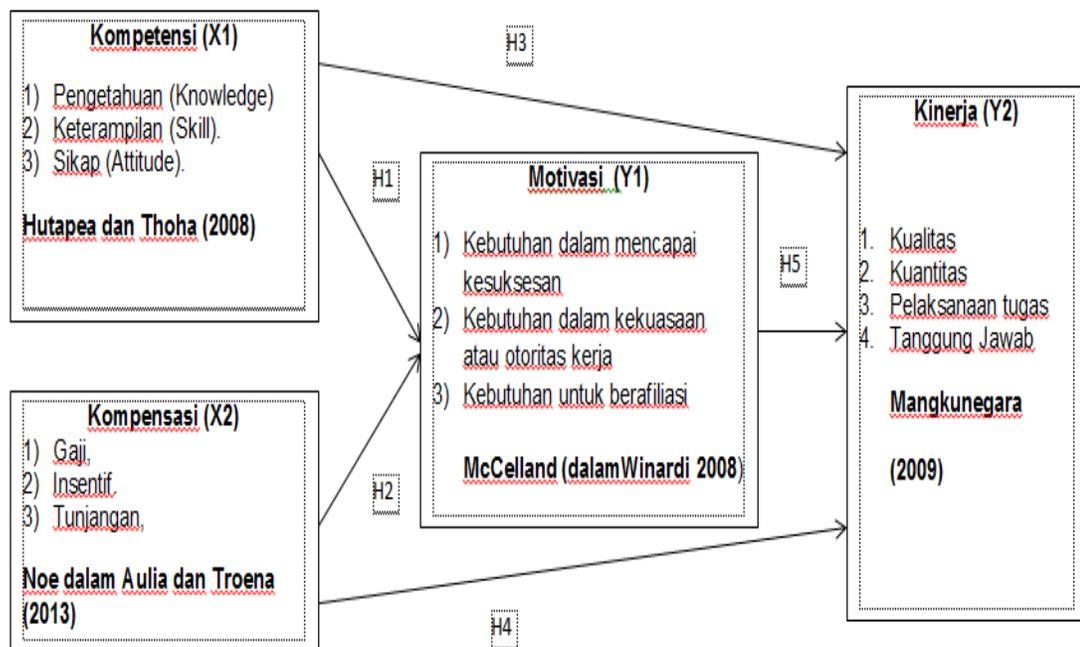
Penelitian dilakukan oleh *Sugiyatmi* pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai di PT Bina San Prima”. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan memiliki 4 variabel yaitu Motivasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian menyebutkan bahwa Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kemudian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis ungkapkan diatas, yang menjadi perbedaan dari penelitian yang dilakukan penulis adalah jumlah variabel yang digunakan, teknik pengambilan sampel, dan objek penelitian penulis. Dimana penulis menggunakan dua variabel bebas, satu variabel intervensi dan satu

variabel terikat, kemudian menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh dan pada objek penelitian yaitu di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Boven Digoel.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas maka penelitian ini ditujukan kinerja pegawai. Untuk memperjelas jalur pikiran penulis, maka kerangka konseptual pemikiran ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dugaan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

- 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
- 5) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui transfer pengetahuan.
- 6) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi.
- 7) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?