

**PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA
PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen
pada Program Pascasarjana
Universitas Tridinanti Palembang**



Disusun Oleh :

**Nama : Restu Ayu Manda Sari
NPM : 194141029
Konsentrasi : Manajemen SDM**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Nama : Restu Ayu Manda Sari
NPM : 194141029
Konsentrasi : Manajemen SDM

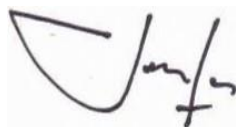
Menyetujui :

Palembang, 17 September 2020

Palembang, 22 September 2020

Pembimbing Utama

Pembimbing Anggota



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.



Dr. M. Ima Andriyani, SE. M.Si

Palembang, 17 September 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Restu Ayu Manda Sari
NIK : 194141029
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 2020

Yang menyatakan,



Restu Ayu Manda Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	13
1.3. Pembatasan Masalah	14
1.4. Rumusan Masalah	14
1.5. Tujuan Penelitian	15
1.6. Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1. Kinerja Pegawai	17
2.2. Motivasi Kerja	22
2.3. Pelatihan	36
2.4. Kompensasi	47
2.5. Hasil Penelitian Yang Relevan	52
2.6. Kerangka Berpikir	54
2.4. Hipotesis Penelitian.....	56
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	57
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	57
3.2. Desain Penelitian.....	59

3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	59
3.4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	60
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	62
3.6. Teknik Analisis Data.....	54
3.7. Uji Hipotesis Statistik	73
3.8. Koefisien Determinasi.....	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL.....	75
4.1. Analisis Deskriptif	75
4.2. Analisis Inferensial.....	82
4.3. Uji Hipotesis	86
4.4. Pembahasan Hasil	92
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	100
5.1. Kesimpulan	100
5.2. Implikasi	101
5.3. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN	107

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode SEM berbaris Partial Least Square(PLS). Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 56 pegawai dinas perindustrian provinsi sumatera selatan. Pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling sensus yaitu pengambilan seluruh pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar $P\text{-Value } 0.005 \leq 0.05$. Variabel pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebesar $P\text{-Value } 0.002 \leq 0.05$. Variabel kompensasi, pelatihan dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian provinsi sumatera selatan sebesar masing-masing 0.000, 0.003, dan 0.001. terdapat pengaruh tidak langsung variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebesar $P\text{-Value } 0,019 \leq 0.05$. sehingga disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada dinas perindustrian provinsi sumatera selatan. terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebesar $P\text{-Value } 0,013 \leq 0.05$. sehingga disimpulkan terdapat pengaruh secara positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada dinas perindustrian provinsi sumatera selatan.

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and training on work motivation and its implications for the performance of the employees of the South Sumatra Province Industry Service. This study used the SEM method lined Partial Least Square (PLS). The population in this study amounted to 56 employees of the industrial service of South Sumatra province. Sampling using census sampling technique, namely taking all employees.

The results of this study indicate that the compensation variable has a positive and significant effect on work motivation at P-Value $0.005 \leq 0.05$. The training variable has a positive and significant effect on work motivation at P-Value $0.002 \leq 0.05$. The variables of compensation, training and motivation have a positive and significant effect on the performance of the employees of the industrial service of the province of South Sumatra, respectively 0.000, 0.003, and 0.001. There is an indirect effect of the compensation variable on performance through motivation as large as P-Value $0.019 \leq 0.05$. So it can be concluded that there is a positive and significant effect of compensation on performance through employee work motivation at the Department of Industry, South Sumatra Province. There is an indirect effect that training has an effect on performance through motivation of P-Value $0.013 \leq 0.05$. So it can be concluded that there is a positive and significant effect of training on performance through employee work motivation at the South Sumatra Provincial Industry Service.

Keywords: Compensation. Training, Work Motivation , Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi. Dessler, (2015:4) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi pemerintah sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya sebagai aparatur pemerintahan, kemampuan seorang pegawai atau aparatur dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat bekerja sama dengan baik akan memungkinkan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Oleh karena itu pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja pegawai menjadi sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan karena kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya Vaithzal Rivai, (2013:604)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Mangkunegara, (2011:67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara, (2013:78) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan mencapai potensi kerja secara maksimal. (2) Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendapat pendidikan mengenai pekerjaannya. Yang pertama, adalah faktor motivasi. Dan salah satu hal yang memotivasi seseorang untuk mau bekerja adalah adanya imbalan atau kompensasi yang diberikan.

Hasibuan, (2013:119) mengatakan bahwa Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Vaithzal Rivai, (2018:769) Pelatihan sebagai pendidikan yang menyangkutkan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pelatihan yang berlaku

dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill, managerial skill* dan lain-lain.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan terutama agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika harapan pegawai terhadap pemerintahan telah tercapai, maka tingkat motivasi kerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, jika harapan pegawai tidak terpenuhi, maka motivasi kerja pegawai akan menurun. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Vaithzal Rivai , (2013:837)

Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. Setiap Pegawai memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga menjadi tantangan tersendiri bagi pihak manajemen agar mayoritas pegawai dalam perusahaan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, agar pegawai mau bertahan bekerja di perusahaan dan memberikan kinerja terbaiknya. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat

dicapai dengan cara memberikan kompensasi atau balas jasa dari hasil pekerjaan para pegawainya.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan Marwansyah, (2016:269). Penerimaan kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai maka pegawai harus memiliki motivasi dan kinerja yang lebih, meningkat agar kompensasi Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak dipotong dan kinerja pegawai semakin meningkat setiap tahunnya.

Kompensasi itu sendiri merupakan hak bagi seorang pegawai negeri sipil yang telah ditentukan dalam Undang-Undang dan peraturan-peraturan. seperti yang disampaikan dalam peraturan Gubernur Sumatera Selatan (Sumsel) bahwa berdasarkan ketentuan pasal 58 ayat (4) peraturan pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah, Menteri berwenang memberikan persetujuan terhadap tambahan penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Salah satu kebijakan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang merupakan langkah awal untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah menerapkan manajemen kinerja melalui sistem *e-performance* yang dibangun secara mandiri dengan tujuan meningkatkan kualitas pencapaian kinerja pegawai untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan bersama antara organisasi dan individu didalamnya. Untuk mendukung menerapkan sistem manajemen Sumber daya manusia berbasis kompetensi sumber daya manusia

(SDM), Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, simda barang milik Negara, pelatihan evaluasi jabatan, pelatihan untuk aplikasi simda keuangan dan masi banyak lagi, yang meliputi pelatihan untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan merupakan beberapa bidang industri agro, kimia, logam, mesin alat transportasi dan standarisasi, bidang industri kecil menengah, bidang industri perdagangan luar negeri, bidang ekspor dan impor serta unit-unit pelaksana teknik dinas yang berhubungan dengan pengawasan dan sertifikasi mutu barang, promosi dan pameran. Sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang perindustrian provinsi sumatera selatan tidak lepas dari kegiatan pengolahan data ekspor dan impor. Di dalam Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan memiliki jumlah SDM dari tahun 2015 - 2019 memiliki total pegawai sebanyak 47 Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Tabel 1.1 jumlah pegawai dan besarnya tambahan penghasilan Pegawai (TPP) Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pemerintah provinsi sumatera selatan.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai dan Besarnya (TPP) Pegawai Dinas Perindustrian
Provinsi Sumatera Selatan Selama Tahun 2015 – 2019

No	PANGKAT	BESAR TPP	POPULASI
1	Golongan IV	Rp. 4.375.000	16
2	Golongan III	Rp. 3.125.000	28
3	Golongan II	Rp.2.500.000	7
4	Golongan I	Rp.2.500.000	5
Total			56

Sumber : Data Keuangan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat jumlah pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan pada Tahun 2015 – 2019 jumlah pegawai terbanyak adalah pada pangkat Golongan III sebanyak 28 pegawai, Golongan IV sebanyak 16 pegawai. Sedangkan yang terenda yaitu Golongan I dan II memiliki masing-masing 5 dan 7 pegawai. Dengan tingkat tunjangan penghasilan pegawai (TPP) berbeda-beda sesuai dengan Golongan masing-masing pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

Tabel 1.2
Perhitungan Presentase Pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai Sesuai dengan Tingkat Kehadiran.

No	Jam Kerja	Besar Potongan Besarnya TPP	Tingkat Keterlambatan
1	Terlambatan \geq 1 jam	1%	1 hari
2	Terlambatan \geq 2 jam	2%	1 hari
3	Terlambatan \geq 3 jam	3%	1 hari
4	Terlambatan \geq 4 jam	4,5 %	1 hari
5	Pulang Kerja Lebih awal \geq 1	1%	1 hari
6	Pulang Kerja Lebih awal \geq 2	2%	1 hari
7	Tidak Hadir Tanpa Keterangan	4,5 %	1 hari
8	tidak masuk kerja alasan izin, sakit dan cuti	4,5 %	1 hari

Sumber : Data Keuangan Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Dari tabel 1.2 terdapat peraturan perhitungan presentase pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai sesuai dengan tingkat kehadiran yang diatur dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan, Nomor 12 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Penerapan sistem ini disesuaikan pula dengan beban tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pemberian ini dilakukan setiap bulan dan juga dikaitkan dengan disiplin Pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) merupakan salah satu indikator yang terdapat di dalam motivasi pegawai, dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3
Daftar Absensi Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan Kehadiran
Bulan Desember 2019

Bagian Jumlah Pegawai	Absensi					
	Terlambat	Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Sanksi / hukum
Bidang secretariat	8	3	4	3	-	Potongan TPP
Bidang industri	4	3	2	4	2	
Bidang IKM	2	1	-	1	1	
Bidang IKLAMATED	3	-	-	7	-	
Bidang PKPS dan BSI	2	1	6	3	-	
UPTD Industri Pangan dan Tekstil	2	-	7	1	1	

Sumber : Data Bagian Umum Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan data Tabel 1.3, terlihat banyak pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan. Ada yang terlambat, datang ke kantor tidak tepat waktu, sakit, izin dan ada juga sama sekali alpha tidak masuk kerja tanpa keterangan. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang suka meninggalkan kantor tanpa keterangan yang jelas disaat jam kerja dan tidak absen pulang. Maka ada sanksi/hukum dari permasalahan diatas pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan tersebut yaitu di potong Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP). Dilihat dari absensi dan kinerja pegawai, untuk tercapainya tujuan dari organisasi atau instansi pemerintah yang diharapkan, seorang pegawai harus diberikan suatu motivasi seperti memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan pegawai yang antara lain dapat dilakukan dengan memberikan upah yang tinggi serta memberikan insentif yang terarah. motivasi, sangat diperlukan untuk para pegawai perihal kedisiplinan jika dilihat dari Tabel 1.2 dan Tabel 1.3 di atas, motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai pada pemerintahan. Sedangkan Pendidikan Pelatihan Dilingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek dari pada teori yang dilakukan seseorang atau sekelompok dengan menggunakan pendekatan pelatihan untuk kinerja pegawai dinas perindustrian dan bertujuan meningkatkan dalam satu atau beberapa jenis keterampilan untuk memenuhi target ataupun tujuan pemerintahan. Masalah motivasi pelatihan benar-benar penting karena hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi adalah kondisi yang diperlukan bagi seorang individu untuk

memulai sebuah pelatihan Laguna, (2017:4). Mampu melakukan pengelolaan SDM secara baik terhadap jumlah pegawai yang ada untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja pegawai selama 5 tahun terakhir. Adapun pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4 Pencapaian Kinerja Pegawai

No	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian Kinerja
1	2015	100	89.9	89.90%
2	2016	100	90.8	90.80%
3	2017	100	87.9	87.90%
4	2018	100	70.6	70.60%
5	2019	100	69,9	60.90%
Nilai Rata - Rata			81.82	

Sumber : Data Bagian Umum Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan

Dari tabel 1.4 bahwa pencapai kinerja setelah 5 tahun terakhir dari tahun 2015-2019 Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan memiliki kualitas tingkat kinerja pegawai sebesar 89,90 % pada tahun 2015. Lalu di tahun 2016 terjadi peningkatan sebesar 90,80%. Namun tahun 2017 jumlah pencapaian kinerja menurun sebesar 87,90% dan kembali turun pada tahun 2018 sebesar 70,60%. Sedangkan pada tahun 2019 jumlah pencapaian kinerja menurun cukup banyak menjadi 69,90% . pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan menetapkan target pencapaian kinerja pegawai sebanyak 100%.dan memiliki nilai rata- rata 81,82.

Dari tabel 1.4 di tahun 2019 mengindikasikan pencapaian kinerja kurang. pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan menyatakan bahwa tingkat pencapaian kinerja pegawai bervariasi tapi dominan. Sehingga peneliti

memilih objek penelitian pada Dinas Perindustrian untuk mengetahui sejauh mana perkembangan dari pencapaian kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera selatan terdapat masih rendahnya motivasi kinerja para Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada diinstansi tersebut, komunikasi yang masih rendah baik itu antara atasan dengan bawahan, baik sesama Pegawai, menurut keterangan seorang pegawai bagian bidang perlindungan konsumen dan tata niaga, menyatakan bahwa dan pencapaian pegawai dinas perindustrian yang belum maksimal, hal tersebut memiliki hubungan dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada pendidikan pelatihan pegawai.

Masih banyak terdapatnya pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian terdapatnya gap antara pegawai yang pensiun dengan pegawai baru yang belum mencukupi dalam segi kualitas ataupun kemampuan secara teknis. dikarenakan berpengaruh cukup besar terhadap pencapaian pendapatan dinas perindustrian Pendidikan pelatihan mempunyai keterkaitan dengan dengan kinerja terhadap motivasi kerja yang ada di dinas prindustrian provinsi sumatra selatan yaitu khususnya pada pendidikan pelatihan profesi. Pada tahun 2017 - 2019 pegawai yang mengikuti dan lulus pendidikan pelatihan tidak mencapai maksimal dari pegawai yang direncanakan untuk mengikuti dan wajib lulus pendidikan pelatihan, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor hal yang menjadi penyebab pegawai untuk tidak mengikuti atau tidak lulus pendidikan pelatihan, padahal hal ini sangat penting di dalam implementasinya

nanti dengan kinerja pegawai untuk dapat memenuhi kinerja pegawai dinas perindustrian.

Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan, yang telah mengikuti pendidikan pelatihan belum menerapkan materi yang diajarkan sepenuhnya pada pekerjaannya dan masih kurangnya evaluasi diklat (pendidikan pelatihan) yang dilaksanakan oleh instansi. Evaluasi pendidikan dan pelatihan sangatlah penting bagi individu ataupun organisasi, karena tujuan evaluasi ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kegiatan pendidikan dan pelatihan telah mencapai tujuan. Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu, suatu organisasi atau instansi sebaiknya melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan atau pelatihan tertentu bagi karyawan dalam lingkungan kerjanya Turere, (2013:11). Akibatnya, pelatihan dan pengembangan telah menjadi salah satu dari tugas yang paling penting bagi (SDM) profesional dan manajer Laguna, (2017:3)

Selain pendidikan pelatihan, motivasi pegawai juga memiliki keterkaitan pada pencapaian kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari motivasi pegawai yang bervariasi di dalam bekerja. Kedisiplinan merupakan salah satu indikator yang terdapat di dalam motivasi pegawai, dikarenakan masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak menaati peraturan kerja yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia memiliki kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan jobdesk dan kebutuhan dunia kerja. Salah satu yang menjadi penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi, adalah dikarenakan adanya antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif Turere, (2013:11)

Kompensasi dan pelatihan terkait langsung dengan kinerja pegawai. Kompensasi dan pelatihan yang diperoleh pegawai dapat menurunkan kinerja atau meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang menerima kompensasi sesuai dengan apa yang diharapkan akan secara langsung meningkatkan kinerja yang dimiliki, serta pelatihan, asalkan sesuai dengan pelatihan kerja akan meningkatkan kemampuan pegawai, sehingga bahwa kinerja yang dimiliki pegawai dapat memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka saya selaku peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan :

1. Banyak Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang tidak hadir karena, sakit, izin alpha tanpa keterangan sebelumnya dan suka meninggalkan kantor tidak absen pulang .
2. Banyak Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang terlambat ikut apel.
3. Masih banyak terdapat pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan.
4. Kurangnya motivasi kerja terhadap Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
5. Rendahnya motivasi kerja terhadap Pegawai Dinas Perindustria Provinsi Sumatera Selatan.
6. Masih banyak Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan yang tidak dapat bekerjasama baik dengan rekan kerjanya.
7. Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan masih belum optimal.

1.3 Pembatasan Masalah

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti, baik menyangkut kemampuan, waktu maupun dana dan agar fokus penelitian ini lebih mendalam, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi tersebut di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti, pada **Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dan identifikasi masalah penelitian seperti yang telah di kemukakan diatas maka masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?
4. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?

6. Apakah terdapat pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?
7. Apakah terdapat pengaruh pelatihan tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
2. Pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
6. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.
7. Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi Dinas Perindustrian Provinsi Sumatera Selatan : Diharapkan berguna sebagai informasi dan masukan dalam rangka pengambilan kebijakan dan keputusan dalam sumber daya manusia untuk mewujudkan motivasi kerja yang optimal melalui peningkatan kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi dunia akademis : Diharapkan menambah khasanah dan pengetahuan dunia akademis, tentang pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai atau sebagai rujukan untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin, H.john and Russel, (2010). *Human Resource Management*. New York : McGraw-Hill
- David Mc.Clelland, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Prenhallindo. Jakarta
- Dessler, Garry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Edwin B. Flippo, (2013), *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ghozali,1 Latan,H, (2012) *Partial Least Square : konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS,2,OM3*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Harsuko, Riniwati, (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja : Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press
- Haryono, Siswoyo, (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang : Universitas Tridinanti
- Haryono, Siswoyo, (2017). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. Jakarta: Luxima Metro Media
- Laguna, Emilia Mielniczuk Mariola, (2017). *Motivation and training initiation: Evidence from Poland*. Journal of Workplace Learning, Vol. 29 Iss 1 pp
- Laras Guntur Santika , (2019). *Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013. Evaluasi Kinerja, Cet. Kedua, PT Refika Aditama, Bandung*
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Marwansyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV
- Nazir, Moh, (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Priyono, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Surabaya : Zifatama Publisher
- Santoso. Singgih, *Buku Latihan Spss Statistik Parametrik*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sedarmayanti, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Bandung
- Sedarmayanti, (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sinambela, Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- S.P,Hasibuan, Malayu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta : Bandung.
- Suwanto, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sondang P. Siagian, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Bumi Aksara
- Tika, Pabundu. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Turere, Verra Nitta. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian*

- Rivai Veithzal, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Edisi ketiga – Edisi ke delapan. PT. Rajagrafindo Persada. Depok
- Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Yani, M, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

JURNAL

- Ekshsan, (2019). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Frontliner Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Pesero). Tbk. Cabang Bekasi*. Jurnal, Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol.5, No.2, Juli 2019.
- Fakhri Rishi Faiq, (2016). *Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT. Audio Sumitomo Technology (AST) Indonesia*. Jurnal, Of Management. Vol. 4, Nomor 4, Tahun 2015, Hal, 1-15.
- Okky Setiawan, (2017). *Pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja karyawan bagian industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah*. Jurnal, Ilmu Administrasi Bisnis.
- Paulus Leonu, Anhar Yani, Akhmad Abdurrahman, (2017). *Analisis Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kecamatan dusun tengah kabupaten barito timur*. Jurnal, Ilmu Administrasi Manajemen. Vol.1 No.1. September 2017.
- R.V. bolung., S.Monihararapon.,G.G.Lumintang, (2018). *Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal, Emba. Vol.6, No.3 Juli 2018.Hal.1838-1847.
- Santika, Walujadi, Amin, (2019). *Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Untuk Kinerja Karyawan*. Jurnal, Manajemen. Vol. 10. Issue 1, Juni 2019.Pages 77-92.

Syahreza Dina Sarah , (2015). *Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan*. Jurnal, PLANS. Vol. 10.No. 1. Maret, 2015.

Peraturan Pemerintah :

Peraturan Gubernur Sumatera Selatan, Nomor 12 Tahun 2019 Tentang
Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon
PegawaiNegeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera
Selatan