

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
KOTA PALEMBANG**

TESIS

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



Dibuat oleh :

Nama : Sinar Ulandari

NPM : 194141038

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

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

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

JUDUL :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANA PEMBANGUNAN PENGEMBANGAN DAERAH
KOTA PALEMBANG**

Nama : SINAR ULANDARI
NPM : 194141038
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Palembang, 2020

Pembimbing I



Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS

Palembang, 2020

Pembimbing II



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

Palembang, 2020

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



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANA PEMBANGUNAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA PALEMBANG

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Tanggal, September 2020

Nama : SINAR ULANDARI
NPM : 194141038
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Penguji 1

Tanggal

Tanda Tangan

Prof. Dr. Ir. Edizal AE, MS

.....


.....

Penguji 2

Dr. Irwan Pancasila, SE, MM

.....


.....

Palembang, 2020

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


Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM.



ABSTRAK

SINAR ULANDARI, PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA PALEMBANG, Di bawah bimbingan Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS dan Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang dengan jumlah sampel sebanyak 56 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai dan melakukan sedikit interview ke beberapa Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang. Kemudian data yang terkumpul diolah dan dianalisis menggunakan *Struktural Equation Model*(SEM) dengan software PLS 3.0 untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini di dapat beberapa kesimpulan antara lain: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang, (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang, (3) kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang, (4) motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang sebesar 32,7 % (moderat) terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kompetensi, kompensasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

SINAR ULANDARI, THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, COMPETENCY, AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY OF RESEARCH AND DEVELOPMENT OF PALEMBANG CITY, under the guidance of Prof. Ir. H. Edizal AE, MS and Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM.

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, competence, and compensation on the performance of the Palembang City Research and Development Planning Agency Employees. The population in this study were all employees of the Palembang City Research and Development Planning Agency with a sample of 56. The collection method in this research is by distributing questionnaires to all employees and conducting a few interviews with several employees of the Palembang City Research and Development Planning Agency. Then the collected data is processed and analyzed using the *Structural Equation Model* (SEM) with PLS 3.0 software for data processing. The results of this research can be drawn from several conclusions, including: (1) work motivation has a positive and significant effect on the employees of Palembang City Research and Development Planning Agency (Bappeda), (2) competence has a positive and significant effect on the performance of employees of Palembang City Research and Development Planning Agency, (3) compensation has a positive but insignificant towards the performance of Palembang City Research and Development Planning Agency employees, (4) work motivation, competence and compensation jointly affect the performance of Palembang City Research and Development Bappeda Employees by 32,7% (moderate) towards Palembang City Research and Development Bappeda employees.

Keywords : work motivation, competence, compensation, employees performance

RIWAYAT HIDUP

SINAR ULANDARI, dilahirkan di Desa Kertajaya tanggal 03 Agustus 1995 dari Ayah Hermanto dan Ibu Russia. Anak pertama dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri Kertajaya. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2010 di MTs Negeri Sekayu dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2013 di SMA Negeri 1 Sungai Keruh.

Pada tahun 2013 masuk kuliah di Universitas PGRI Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Program Studi Manajemen dan lulus pada tahun 2017. Pada bulan Mei 2019 memasuki Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen di Universitas Tridianti Palembang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan ke hadirat Allah SWT karena hanya dengan rahmat-Nya tesis ini dapat di selesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kurikulum dalam memperoleh gelar Magister Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang Prof. H. Machmud Hasjim, M.Me.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang.
3. Direktur Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen beserta Staf.
4. Pembimbing Tesis yaitu Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, MS sebagai pembimbing 1 dan Ibu Dr. Tri Suyantiningsih, SE., MM sebagai pembimbing II.
5. Komisi Pimpinan Bappeda Kota Palembang dan Staff.

6. Seluruh keluarga terutama Ibu, Ayah, Adik-Adikku dan Kekasihku yang telah mensupport dari awal kuliah hingga mendapatkan gelar Magister Manajemen.
7. Teman-teman angkatan 33 terima kasih dukungan, motivasi, canda tawa dan sedihnya selama kuliah sampai menyelesaikan S2 ini.

Dan semua pihak yang telah membimbing, membantu dan mendorong penyelesaian tesis ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas semua budi baik yang telah diberikan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekurangan yang merupakan kelemahan peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan peneliti mohon dapat dikoreksi oleh pembaca.

Palembang, September 2020

Sinar Ulandari

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
ABSTRAK	iv
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	8
1.4 Perumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Kegunaan Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1 Kajian Pustaka	11
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	31
2.3 Karangka Berfikir	33
2.4 Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2 Desain Penelitian	37
3.3 Populasi dan Sampel	37
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	38
3.5 Definisi Konseptual dan Definisi Operasional	39
3.6 Instrumen Penelitian	45
3.7 Teknik Analisa Data	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.2 Hasil Penelitian	71
4.3 Pembahasan	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	87
B. Implikasi Kebijakan.....	88
C. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	69
Tabel 4.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4 <i>Cross Loading</i>	74
Tabel 4.5 <i>Construct Realibility and Validity</i>	76
Tabel 4.6 <i>R Square</i>	77
Tabel 4.7 <i>Path Coeficients</i>	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka Berfikir	36
Gambar 4.1 Hasil <i>PLS Algorithm</i> Menggunakan SmartPLS 3.0	72
Gambar 4.2 Hasil <i>PLS Algorithm</i> Menggunakan SmartPLS 3.0	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Tabel Data Hasil Penelitian	94
Lampiran 3 Tabel Data Hasil Penelitian	96
Lampiran 4 Gambar 4.1 Hasil <i>PLS Algorithm</i> Menggunakan SmartPLS 3.0 .	98
Lampiran 5 Gambar 4.2 Hasil <i>PLS Algorithm</i> Menggunakan SmartPLS 3.0	99
Lampiran 6 Tabel 4.4 <i>Cross Loadings</i>	100
Tabel 4.5 <i>Construct Realibility and Validity</i>	102
Tabel 4.6 <i>R Square</i> 102Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	102

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sinar Ulandari
NPM : 194141038
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan
Pengembangan Kota Palembang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana 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, Oktober 2020

Yang menyatakan,



Sinar Ulandari
Sinar Ulandari

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun pemerintah. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen 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 canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan 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 sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

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 relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Tujuan yang mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila organisasi yang pegawai nya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan trampil, tetapi tidak kalah penting pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.

Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan Kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang

memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang pegawai yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi.

Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri pegawai tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Keberhasilan kerja pegawai tidak lepas dari motivasi pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Pegawai juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari pegawai, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang - kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan modal utama yaitu sumber daya manusia. Sudah sejak lama dimaklumi bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

Fenomena yang terjadi dalam pembangunan suatu bangsa mengisyaratkan adanya kesadaran akan pentingnya dimensi kemanusiaan dalam pelaksanaan pembangunan. Hal ini secara jelas dapat diamati dari terjadinya pergeseran-pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai obyek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subjek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan.

Di Indonesia, sejak Pembangunan Jangka Panjang (PJP) I, aspek sumber daya manusia mendapatkan perhatian yang cukup besar dalam strategi pembangunan. Hal itu tentu saja tidak terlepas dari akibat terjadinya pergeseran orientasi dan strategi pembangunan nasional. Dalam era globalisasi dan sejalan pula dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan pemerintahan yang

baik (*good governance*) menuntut adanya keterbukaan, demokratisasi, partisipasi dan pelayanan prima kepada masyarakat, sebagai akibat semakin tingginya kesadaran masyarakat bahwa mereka mempunyai hak untuk memperoleh pelayanan yang semakin baik dari pemerintah.

Birokrasi, dunia usaha dan masyarakat merupakan tiga pilar utama dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*). Birokrasi sebagai organisasi formal memiliki kedudukan cara kerja yang terikat dengan peraturan, memiliki kompetensi sesuai jabatan, bersifat hierarki, pemisahan yang tegas antara milik organisasi dan individu yang bebas dari pengendalian eksternal. Oleh karena itu birokrasi yang dapat bekerja dengan baik merupakan harapan seluruh bangsa Indonesia untuk maju dan mandiri, mempunyai daya saing yang tinggi sesuai dengan visi bangsa dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 “Memajukan” kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mewujudkan keadilan sosial “.

Berbagai permasalahan dilingkungan birokrasi dewasa ini berkaitannya dengan citra dan kinerja birokrasi yang belum dapat memenuhi keinginan masyarakat banyak. Tuntutan akan peningkatan profesionalisme aparatur negara yang berdaya guna, produktif dan bebas KKN serta sistem yang transparan, akuntabel dan partisipatif masih memerlukan solusi tersendiri. Ini berkaitan dengan semakin buruknya citra dan kinerja birokrasi dan rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Rendahnya kualitas pelayanan publik merupakan salah satu sorotan yang diarahkan kepada birokrasi pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat Sudrajat

(2006:120). Dari pergeseran paradigma dan konsepsi serta berbagai fenomena yang terjadi dalam masyarakat tersebut, dapat kita simpulkan bahwa betapa pentingnya aspek sumber daya manusia dalam setiap organisasi. Konsepsi dan orientasi tentang esensi manusia membawa kesadaran bahwa efektivitas organisasi apapun bentuknya dan bagaimanapun lingkungannya baik organisasi publik (pemerintah) maupun swasta (bisnis) akan ditentukan oleh kualitas manusianya.

Dalam organisasi pemerintahan, tuntutan akan pelayanan menjadi semakin besar bersamaan dengan perkembangan masyarakat. Aparatur pemerintah dalam lembaga birokrasi dituntut untuk mampu mengaktualisasikan dirinya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sangat diperlukan mengingat aparatur pemerintah adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang diharapkan dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Dalam era globalisasi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) ada dalam organisasi pemerintahan, agar mempunyai kinerja yang tinggi.

Bappeda Litbang Kota Palembang dibentuk Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 10 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah sebanyak empat kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota

Palembang dan Peraturan Walikota Palembang Nomor 72 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan Kota Palembang.

Bappeda Litbang Kota Palembang mempunyai tugas pokok membantu Walikota Palembang dalam melaksanakan urusan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian, dan pengembangan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 10 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah sebanyak empat kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Palembang, Bappeda Litbang Kota Palembang mempunyai fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis;
 2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
 3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;
 4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
 5. Pelaksanaan administrasi badan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah faktor, motivasi, kompetensi dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah kami kemukakan di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian guna menyusun tesis dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN KOTA PALEMBANG”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian-uraian sebagaimana dikemukakan dalam latar belakang penelitian tersebut di atas, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya Motivasi Kerja pada umumnya dan khususnya pada pegawai di Bappeda Litbang Kota Palembang
2. Adanya hasil kerja Pegawai yang belum maksimal di Bappeda Litbang Kota Palembang
3. Kurangnya Kompensasi yang pantas kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja dan standar gaji yang diberlakukan di Bappeda Litbang Kota Palembang

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini dibatasi pada Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi karena faktor-faktor tersebut terkait pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Adapun pegawai dimaksud adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil & Pegawai Non PNSD yang bekerja di Bappeda Litbang Kota Palembang.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan mengadakan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kota Palembang?

1.6. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan akan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Bappeda Litbang Kota Palembang

Sebagai masukan dan saran yang dapat digunakan dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui motivasi kerja kompetensi, dan kompensasi.

2. Bagi Penulis

Sebagai media untuk mendapatkan pengalaman langsung dalam penelitian sehingga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan pada keadaan yang sebenarnya di lapangan.

3. Bagi Akademisi

Sebagai bahan masukan untuk penelitian lanjutan tentang masalah sumber daya manusia di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Bandung : Rajawali Pers.
- Ahmad Jusmin, dkk. 2003. *Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers*. Jurnal Ekonomi Manajemen. <http://doi.org/10.26487/hjabe.v2i2.1632>. Diakses tanggal 6 Juni 2020.
- Arikunto, S. 2020. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2006. *Struktur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : Universitas Diponegoro.
2014. *Struktur Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ihksan, M., Reni, A., & Hakim, W. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi pada kinerja agen melalui kepuasan kerja : Studi Prudential Life Assurance Makassar*. Jurnal Bisnis Terapan dan Kewirausahaan. <http://doi.org/10.26420/hjabe.v2i1.141>. Diakses tanggal 6 Juni 2020.
- Indah Melinda. 2017. *Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Palembang*. Skripsi Ekonomi Manajemen SDM. Universitas PGRI Palembang.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Muhammad Dirham Azis. 2018. *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis. <http://doi.org/10.264329/jbe.v2i1.126>. Diakses tanggal 6 Juni 2020.

- Oliver Neumann. 2016. *Does misfit loom larger than fit? Experimental evidence on motivational person-job fit, public service motivation, and prospect theory*. Jurnal. <http://doi.org/10.314329/jbe.v2i1.125>. Diakses tanggal 6 Juni 2020.
- Siagian P. Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Ketiga. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardi. 2019. *Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam*. Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. <http://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>. Diakses tanggal 6 Juni 2020.
- Tri Suyantiningsih, Msy Mikial, 2019, *Pedoman Penulisan Tesis*, Cetakan Pertama. Penerbit Unsri Palembang.
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.