

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan dalam
menempuh Gelar Magister Manajemen



**Nama : DEBI AGUNG
NPM : 194241034**

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDY MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui untuk Diujikan

JUDUL :

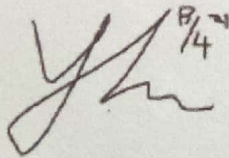
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**Nama : DEBI AGUNG
NPM : 194241034**

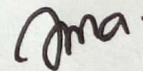
Menyetujui :

Palembang, April 2021
Pembimbing I

Palembang, April 2021
Pembimbing II



Dr. Yohan Naftali, ST, M.M,

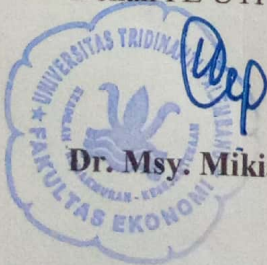


Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si

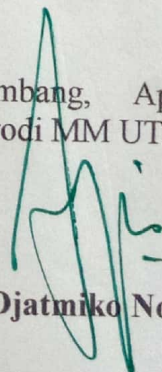
Mengetahui:

Palembang, April 2021
Dekan FE UTP,

Palembang, April 2021
Kaprod MM UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si., AK.,CA., CSRS



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si,

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

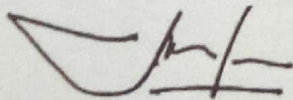
**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Telah Dipertahankan Didepan Komisi Penguji Tesis
Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridianti Palembang

Nama : DEBI AGUNG
NPM : 194241034

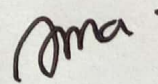
Menyetujui :

Palembang, 17 April 2021
Penguji I



Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE., M.M

Palembang, 17 April 2021
Penguji II



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

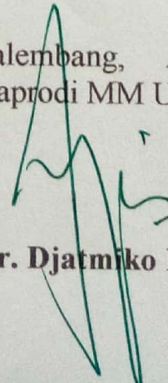
Mengetahui:

Palembang, April 2021
Dekan FE UTP,



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., AK., CA., CSRS

Palembang, April 2021
Kaprod MM UTP,



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si,

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **DEBI AGUNG**
NPM : 194241034
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

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, April 2021

Yang Menyatakan,



DEBI AGUNG

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan lebih luas dengan bukti empiris mengenai pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI).

Tempat yang menjadi objek penelitian adalah BAPPEDA Kabupaten PALI yang berlokasi di Jl. Merdeka Kel. Handayani Mulya Kec. Talang Ubi. Waktu yang penulis butuhkan mulai dari pengumpulan data hingga selesainya tesis ini dilaksanakan selama 3 bulan dari bulan Januari sampai Maret 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (non probability sampling) dengan mengambil seluruh pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI yang menduduki jabatan struktural dan Staff yang berjumlah 40 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik analisis data dengan menggunakan SEM-PLS bantuan *Software Smart PLS*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keterkaitan yang baik antara indikator-indikator dengan masing-masing konstruksinya.

Hasil analisa menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,853 > 1,96$). Untuk Kompetensi terhadap Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,431 > 1,96$). Untuk variabel kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,545 > 1,96$). Hasil yang sama untuk variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,385 > 1,96$). Diikuti oleh variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,786 > 1,96$). Untuk pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($2,455 > 1,96$), begitupun dengan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dimana $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($5,557 > 1,96$). Hasil analisis secara bersama pada variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan dari masing-masing variabel.

Dari temuan tersebut dapat disarankan kepada Pimpinan/Kepala BAPPEDA Kabupaten PALI untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan program penerapan kompensasi, peningkatan kompetensi dan motivasi kerja karena semuanya memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Competence towards Work Motivation and Its Implications for Employee's Performance of Planning and Development Departement PALI Regency.

This study aims to obtain a deeper and broader picture with empirical evidence about the effect of compensation and Competence on Work Motivation and Its Implications for Employee's Performance of Planning and Development Departement PALI Regency.

The place that becomes the object of research is the Planning and Development Departement PALI Regency, which is located on Jl. Merdeka Kel. Handayani Mulia Kec. Talang Ubi. The time that the author needs, starting from data collection until the completion of this thesis, is carried out for 3 months starting from January to March 2021.

The population in this study is a saturated sampling technique (non probability sampling) by taking all employees of Planning and Development Departement PALI Regency who occupy general structural and Staff, totaling 40 people. In this study the authors used a quantitative survey method with a descriptive approach. The data analysis technique used SEM-PLS with Smart PLS software. The results of this study indicate that there is a good relationship between the indicators and their respective constructs.

The results of the analysis show that compensation has a positive and significant effect on work motivation with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5,853 > 1,96$). For the competence on work motivation also has a positive effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,431 > 1,96$). For the compensation variable also has a positive effect on performance where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,545 > 1,96$). The same results for the work competence on performance also have a positive effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,385 > 1,96$). Followed by the work motivation variable has a positive effect on performance with $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,786 > 1,96$). For the indirect effect of the compensation variable on performance mediated by work motivation has a positive influence where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,455 > 1,96$), as well as the competence variable on performance mediated by work motivation also has a positive effect where $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($5,577 > 1,96$). The results of the joint analysis on the variables have a positive and significant influence from each variable.

From these findings it can be suggested to the Head / Head of Planning and Development Departement PALI Regency to improve employee performance by implementing compensation programs, improving Competence and work Motivation because all of them have a positive influence on performance.

Keywords: Compensation, Competence, Work Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala Puji dan Syukur Kepada Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-NYA Tesis yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir” ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Tridianti Palembang.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada Pimpinan Lembaga/Instansi untuk peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, penulis menyadari bahwa masih terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut

Penelitian ini dapat tersusun dengan baik berkat bantuan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak :

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
2. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Dr. Ir. Hj. Manisah, MP.
3. Dekan Fakultas Ekonomi, Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.,Ak.,CA.,CSRS., beserta staf.
4. Kepala Prodi Magister Manajemen, Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.,M.Si., beserta staf.
5. Komisi Pembimbing Tesis yaitu Dr. Yohan Naftali, ST.,M.M., sebagai Pembimbing I dan Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si., sebagai Pembimbing II.
6. Seluruh Dosen Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

7. Kepala Badan beserta seluruh staf Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
8. Keluarga tercinta, Isteri dan Anak-anak, Orang Tua serta Saudara yang dengan penuh kesabaran memberikan doa dan dukungan sehingga proses perkuliahan dapat Penulis selesaikan dengan baik.
9. Teman dan rekan sejawat angkatan 42 di Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

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

Dengan tersusunnya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi pembaca sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

Palembang, April 2021

Debi Agung

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING	ii
HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah	8
1.3.Pembatasan Masalah	9
1.4.Perumusan Masalah	9
1.5.Tujuan Penelitian	10
1.6.Kegunaan Penelitian	11
II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
2.1.Kajian Pustaka Dan Hipotesis Penelitian.....	12
2.1.1. Kinerja.....	12
2.1.2. Kompetensi	17
2.1.3. Kompensasi.....	31
2.1.4. Motivasi Kerja.....	35
2.2.Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan	47
2.3.Kerangka Berfikir	53
2.4.Hipotesis Penelitian	59

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1.Tempat dan Waktu Penelitian	61
3.1.1. Tempat Penelitian.....	61
3.1.2. Waktu Penelitian.....	61
3.2.Desain Penelitian.....	61
3.3.Populasi dan Sampel	62
3.3.1. Populasi.....	62
3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling.....	62
3.4.Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	63
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data Primer.....	64
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder.....	64
3.4.3. Instrumen Penelitian.....	64
3.5.Variabel dan Definisi Konseptual dan Operasional.....	66
3.5.1. Variabel.....	66
3.5.2. Defenisi Konseptual dan Operasional.....	66
3.6.Teknik Analisis Data	74
3.7.Uji Hipotesis Statistika	89

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.Analisis Deskriptif	91
4.2.Analisis Inferensial	96
4.3.Pembahasan Hasil Penelitian	108

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1.Kesimpulan.....	119
5.2.Implikasi Kebijakan	121
5.3.Saran	122

DAFTAR PUSTAKA	124
----------------------	-----

LAMPIRAN	129
----------------	-----

RIWAYAT HIDUP	138
---------------------	-----

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Capain Kinerja Tahun 2015-2019.....	5
Tabel 1.2. Jumlah Pegawai dan Tambahan Penghasilan BAPPEDA Kabupaten PALI Tahun 2019	6
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.....	47
Tabel 3.1. Jadwal Penelitian	61
Tabel 3.2. Kisi - kisi Instrumen Variabel Kinerja	68
Tabel 3.3. Kisi - kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	70
Tabel 3.4. Kisi - kisi Instrumen Variabel Kompensasi	72
Tabel 3.5. Kisi - kisi Instrumen Variabel Kompetensi.....	71
Tabel 3.6. Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS	76
Tabel 3.7. Pengambilan Keputusan dalam Uji t-Statistic	89
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	92
Tabel 4.2. Responden berdasarkan Usia	92
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan	93
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja	94
Tabel 4.5. Kategori Jawaban	95
Tabel 4.6. Kategori Jawaban Responden	96
Tabel 4.7. Loading Factor Model 1	98
Tabel 4.8. Average Variance Extracted (AVE)	100
Tabel 4.9. Discriminant Validity	101
Tabel 4.10. Composite Reliability dan Alpha	102
Tabel 4.11. Path Coefficient	103
Tabel 4.12. Tabel Indirect Effects	106
Tabel 4.13. R-Square	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Hiarki Kebutuhan Maslow.....	38
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir	39
Gambar 4.1. Full Model Setelah Dikalkulasi	97
Gambar 4.2. Full Model Bootstrapping t-Statistic	104

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	129
Lampiran 2. Data Tabulasi Jawaban Responden	135

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah memerlukan perencanaan yang akurat serta diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembangunan yang dilakukannya. Perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan, untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat. Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam proses perencanaan pembangunan menuntut partisipasi seluruh *stakeholders* yang terlibat, tak terkecuali pemerintah daerah.

Pada dasarnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan daerah sangat tergantung kepada pelaku-pelaku dari pemerintahan daerah itu sendiri, dalam hal ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya aparturnya. Oleh sebab itu pengangkatan aparatur negara termasuk penempatan, dan pengangkatan dalam jabatan harus dipenuhi kriteria pokok yaitu berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (*the right man on the rightplace*) atau dalam terminologi disebut dengan kompetensi (Hasibuan, 2012:23).

Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan

dilaksanakan berdasarkan prinsip *profesionalisme* sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 7 Tahun 2013 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil, dalam pendahuluan dinyatakan bahwa untuk mendukung terwujudnya profesionalisme Pegawai Negeri Sipil diperlukan standar kompetensi jabatan yang wajib dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri dari Standar Kompetensi Teknis dan Standar Kompetensi Manajerial.

Standar Kompetensi manajerial merupakan persyaratan kompetensi manajerial minimal yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 3 dinyatakan bahwa ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip salah satu diantaranya yaitu kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugasnya.

Menurut Sarifudin, (2015:48) Motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok orang agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan pegawai, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari pimpinan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi pegawai. Apabila pimpinan dapat mendorong motivasi pribadi seorang pegawai, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan organisasi, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang

mempengaruhi kinerja.

Winardi, (2011:1) mengemukakan bahwa Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja, sedangkan apabila motivasi pegawai yang tidak tepat dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan pegawai. Semangat kerja pegawai yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi adalah kompensasi, kompensasi adalah salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai dalam memenuhi pemberian kompensasi kepada para pegawai perlu diperhatikan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya sebagaimana diungkapkan oleh Murty dan Hudiwinarsih, (2012:2).

Kristian Nugi Keran, (2012:85) mengemukakan bahwa kompetensi bersama sama motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Zulia Rifda Daulay, (2014:117) bahwa kompetensi dan kinerja memiliki pengaruh positif, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah, (2013:78) bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Salah satu Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah

yang bergerak dalam bidang perencanaan pembangunan adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA). Fungsi dan peran BAPPEDA sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 209 ayat (2) huruf e dan dijabarkan pada pasal 219 ayat (1) huruf a dan pasal pasal 260 ayat (2), Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut, dipertegas kembali dalam Peraturan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI) Nomor 6 Tahun 2016 telah ditetapkan tugas, fungsi dan kewenangan BAPPEDA Kabupaten PALI yaitu melaksanakan penyusunan kebijakan daerah dibidang perencanaan dan pengendalian pembangunan. BAPPEDA Kabupaten PALI dalam melaksanakan tugas tersebut memiliki fungsi melakukan analisis dan perumusan kebijakan dibidang perencanaan dan pengendalian pembangunan; Mengkoordinasikan penyusunan perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah; Pengkoordinasian dan sinkronisasi kegiatan perencanaan pembangunan baik yang bersifat vertikal (antara pusat, provinsi, dan daerah) maupun horizontal (antar daerah dan antar perangkat daerah); Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi memanfaatkan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya, namun demikian dikarenakan kabupaten PALI merupakan kabupaten baru maka masih kekurangan pegawai termasuk di

BAPPEDA, Kompetensi Pegawainya masih rendah dikarenakan penempatan jabatan belum sesuai dengan backround pendidikan dan pengalaman yang ada serta masih ada pegawai yang belum menguasai teknologi dan informasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya hal ini dinyatakan oleh Mangkunegara, (2012:23). Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif & efisien, menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja tahun 2015-2019

Sasaran	Indikator sasaran	Realisasi (%)				
		2015	2016	2017	2018	2019
Persentase dan Evaluasi pembangunau daerah yang berkualitas	Indikator program Pembangunan Daerah dengaa tingkat capaian hasil (outcome) 75%	85,50	94	85	100	92,55
	Kesesuaian rencana Program Pembangunan dengan RPJMD	78	93	88,5	77,45	91,55
Peningkatan kualitas dokumen Perencanaan yang terintegrasi, efektif dan efisien	Usulan OPD yang terakomodir di dalam dokumen perencanaan	86,75	97,5	82	100	92,55
	Usulan dan partisipasi masyarakat dalam musrenbang yang di akomodir	38,5	50,5	30	26,32	22,80

Sumber : LAKIP Kabupaten PALI

Capaian Kinerja Bappeda Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih turun naiknya dan belum mencapai 100% diantaranya yaitu karena ketersediaan pegawai yang ada pada BAPPEDA Kabupaten PALI yaitu sebanyak 40 orang, 20 orang diantaranya merupakan pejabat struktural dan sekretariat, hanya 20 pegawai yang melayani Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang idealnya 1 pegawai melayani 1 OPD, sedangkan OPD yang ada sebanyak 39 OPD sehingga kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten PALI belum optimal, selain itu sarana dan prasarana kantor di BAPPEDA Kabupaten PALI belum sepenuhnya lengkap untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dalam rangka pelayanan prima.

Adapun hasil keterangan dari wawancara terbuka yang dilakukan peneliti dengan pegawai perwakilan dari masing-masing bidang pada BAPPEDA Kabupaten PALI menunjukkan bahwa kompensasi belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, terutama dalam 1 Jenjang Jabatan dengan Esselon yang sama namun mempunyai tanggung jawab berbeda, besaran kompensasi dalam hal ini Tambahan Penghasilan Pegawai dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
BAPPEDA Kabupaten PALI Tahun 2019

NO	JABATAN	BESAR TPP	POPULASI
1	Eselon II	Rp. 15.000.000	1
2	Eselon III	Rp. 11.000.000	4
3	Eselon IV	Rp.8.000.000	11
4	Staf Gol IV	Rp.5.000.000	9
5	Staf Gol III	Rp.4.000.000	15
Total			40

Sumber : LAKIP Kabupaten PALI

Tabel 1.2 dapat dilihat jumlah pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI 2019 jumlah pegawai terbanyak adalah pada Staf Golongan III sebanyak 15 pegawai, sedangkan yang terendah yaitu Jabatan eselon II sebanyak 1 pegawai. Dengan tingkat tunjangan penghasilan pegawai (TPP) berbeda-beda sesuai dengan Golongan masing-masing pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.

BAPPEDA Kabupaten PALI memberikan kompensasi kepada pegawainya berupa kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji dan honor, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa Tunjangan Daerah yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan setiap bulan sekali, yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan jenjang jabatannya.

Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI selama ini masih belum berdasarkan besarnya tanggung jawab yang di emban setiap eselon III (Kepala Bidang) maupun Esselon IV (Kepala Sub Bidang). Meskipun setiap Kepala Sub Bidang memiliki eselon yang sama namun masing-masing kepala sub bidang mempunyai tanggung jawab yang tidak sama dalam hal melayani OPD (*Counterpart*) begitu juga dengan dokumen perencanaan yang dihasilkan. Contohnya Kepala Sub Bidang Sosial Budaya bertanggung jawab melayani 7 OPD, Kepala Sub Bidang Ekonomi bertanggung jawab 4 OPD, Kepala Sub Bidang Data dan informasi hanya 2 OPD, serta kepala sub bidang yang lain yang memiliki tanggung jawab melayani jumlah OPD yang berbeda-beda.

Pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI dalam menyusun dokumen perencanaan sering mengalami keterlambatan, hal tersebut dikarenakan kurangnya motivasi yang dimiliki masing-masing pegawai, ini terlihat dari semangat dan antusias dari pegawai yang rendah serta masing-masing pegawai bekerja sendiri-sendiri tanpa kerjasama dengan pegawai yang lain.

Bertolak dari uraian permasalahan di atas, maka Peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten PALI”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten PALI antara lain sebagai berikut :

1. Kurangnya Pegawai di BAPPEDA Kabupaten PALI sehingga jabatan diisi oleh pegawai tidak berdasarkan kompetensi, background pendidikan dan pengalaman yang ada.
2. Pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI masih ada yang belum menguasai teknologi dan Informasi sehingga menghambat pekerjaan.
3. Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI belum optimal, terlihat dari capaian kinerja BAPPEDA Kabupaten PALI yang turun naik dan belum mencapai 100%.
4. Penerapan kompensasi belum optimal, pemberian tunjangan berupa tambahan penghasilan pegawai belum berdasarkan beban dan tanggung jawab OPD yang

dilayani serta dokumen perencanaan yang dihasilkan.

5. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI yang menyebabkan keterlambatan dalam menyusun dokumen perencanaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri peneliti baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi di atas, peneliti membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada **Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten PALI.**

1.4. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
3. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?

5. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
6. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?
7. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI ?

1.5. Tujuan Penelitian

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

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
6. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.
7. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Kinerja yang dimediasi Motivasi Kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten PALI.

1.6. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik untuk :

1. Sumbangan pemikiran bagi jajaran pimpinan di BAPPEDA Kabupaten PALI dan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki Instansi agar dapat meningkatkan produktivitas dan Kinerja pegawai terutama yang menyangkut aspek Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja pegawai.
2. Bagi Peneliti, akan menjadi sarana untuk mengembangkan teori dan aplikasi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan konsep Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja pegawai.
3. Informasi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan konsep Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Kerja dalam rangka peningkatan Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, 2011, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Amjad Ali and Patnaik, 2014. *Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness*. The Carrington Rand Journal Of Social Sciences, ISSN 2203-2967.
- Amirullah.2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Mitra Wacana Media Indonesia
- Arikunto, Suharsimi.2002.*Prosedur Penelitian*.Jakarta:PT Rineka
- Arumwanti, Wanti.2012. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Sumatera Utara*.Jurnal Riset Akuntansi Bisnis Vol.12 No.2.Medan: Akademi Pariwisata.
- As'ad, Moh. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Liberty
- Cherrington, David J. 2010. *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Chin, W.W. 1998. The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling. *Modern Method for Business Research* (pp. 295-236). London: Lawrence Erlbaum Associates
- Davis, Keith 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Erlangga.
- Daulay, Zulia Rifda. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai*. Universitas Terbuka.
- Dessler, Gary 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall, Tenth Edition.
- Dijkstra, T. K., and Henseler, J. (2015). Consistent Partial Least Squares Path Modeling, *MIS Quarterly*, 39(2): 297-316.
- Dunnett, N. and Kingsbury, N. 2014. *Planting Green Roofs d Living Walls*. Timber Press, Portland, Oregon, USA.
- Fansyuri Ilham Mudayana, Sri Suryoko. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis

Vol.5(1). Semarang: Universitas Diponegoro.

- Fornell, C. dan D.F. Larcker.1981 “*Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics*”, *Journal of Marketing Research*, 18 (August), pp. 382–388.
- Gibson, James. L.,Jhon M., Ivancevich dan James H.,Donnelly, Jr.,2013, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*, Erlangga, Jakarta Grafindo Persada.
- Griffin. 2012. *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS). Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., dan Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Haryono, Siswoyo. 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Alfabeta
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga belas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendra Eka Putra, Mukhlis Yunus, Mahdani. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Motivasi dan implikasinya pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh*. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 pp-72-81 Vol.4. Aceh: Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha (2011). *Kompetensi Komunikasi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapannya untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- I Made Sugita Arbawa, Wayan Cipta, I Wayan Bagia. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Journal Bisma* Vol.4. Singaraja : Universitas Pendidikan Ganesha.
- Irum Shahzadi, Ayesha Javed, Syed Shahzaib Pirzada, Shagufta Nasreen, Farida Khanam. 2014. *Impact of Employee Motivation on Employee Performance*. *European Journal of Business and Manajement*. Paper ISSN 2222-2839 Vol.6 No.23
- Jamil Bilal and Naintara Sarfaraz Raja. 2011. *Impact of Compensation, Performance Evaluation and Promotion Practices on Government*

- Employees Performance VS Private Employees Performance.*
Interdisciplinary Journal of Cotemporary Research In Business Vol.3 N0.8
- Kadarisman, Muhammad. 2016. *Manajemen Kompensasi. Cetakan Ke-3.* Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Keran, Kristina Nugi.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang.* Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Kreitner, R. 2011. *Prilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- M. Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan.* Jakarta. Gajah Mada Press.
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi,* Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya
- McClelland, D.2008. David McClelland's *Motivational Needs Theory.* NetMBA.com.
- Miftah Thoha.2011. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya.* Jakarta: Rajawali Pers
- Murty, Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).* Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif,* Yogyakarta: Gajahmada University Press,
- Nawawi, Hadari. 2013. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nick Boreham, 2012, *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work.* Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7
- Ninuk Adriani 2016. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses.* Diterjemahkan oleh. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Nurchayadi.H (2010) “Analisis Regresi pada Data Outlier dengan Menggunakan Least Trimmed Square (LTS) dan MM-Estimasi. Program Studi Matematika

Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah
Jakarta

- Riduwan. 2004, *Metode Riset*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Robbins, S. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Gramedia.
- Rohimah, Siti.2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Jakarta: Universitas Esa Unggul
- Saripuddin.(2016). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Badan pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat*. Universitas Terbuka
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: BPT Refika Aditama.
- Siagian, P. 2011. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sianipar. 2012. *Manajemen Pelayanan Masyarakat*, Jakarta:Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Sondang Siagian. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara, *Squares*. Heidelberg: Physica.
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sudarmanto.2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto, Johannes. 2013. *Riset Operasi Untuk Mengambil Keputusan Edisi Ketiga* . Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Sutikno, M.S. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan. edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sekaran, Uma. 2011. “*Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal, Rivai.2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan:Dari Teori ke Praktik*. Jakarta:Murai Kencana
- Veithzal, Rivai. 2010. *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja
- Wanjau Mary Ngima, Joanes Kyongo .2013. *Contribution of Motivational Management to Employee Performance. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology,Kenya*.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Winardi. 2011. *Motivasi Pemotivasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Yogyakarta: BPFE.
- Yizreel Junus Kende, Hairudinor, Nurul Wahyuni. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Cabang Banjarmasin)*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan vol.5 no.2 ISSN 2541-178X. Banjarmasin: Administrasi Bisnis Fisip Unlam.