

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha

Dian Wirtadipura¹⁾

Universitas Primagraha¹⁾
dianwirtadipura@gmail.com¹⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT SDN Cilayang Guha. Populasi penelitian sebanyak 61 pegawai. Adapun sampel penelitian diambil secara sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan korelasi dan teknik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan nilai konstanta koefisien regresi sebesar 39,781. Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS versi 21 diperoleh bahwa hasil R² sebesar 0,549 atau 54,9%, hal tersebut berarti bahwa 54,9% variabel pada kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisa juga menunjukkan bahwa secara statistik, faktor kompetensi, kompensasi dan motivasi ketiga variabel dalam penelitian ini secara simultan dan parsial memiliki pengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja Pegawai UPT SDN Cilayang Guha. Berdasarkan hasil penelitian ini, ternyata faktor kompetensi, kompensasi dan motivasi dapat membentuk kinerja di lingkungan UPT SDN Cilayang Guha yang baik sehingga dapat mencapai tujuan keberhasilan organisasi secara efektif dan efisien.

Kata Kunci

Kompetensi; Kompensasi; Motivasi; Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam perubahan lingkungan global yang sulit diduga dan kompleks, persaingan telah berubah dari berkompetisi (*competiton*) menjadi berlawanan (*adversary*). Agar tetap eksis dan berkembang, setiap organisasi harus memiliki kecepatan (*speed*) dan inovasi (*inovation*) dalam merespon perubahan tersebut. Karenanya, setiap organisasi harus mampu secara berkelanjutan meningkatkan pengetahuan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Artinya, perlu ada upaya untuk menjadikan budaya belajar (*learning culture*) sebagai budaya organisasi (Taufik Bahaudin, 2010).

Berkaitan dengan dimensi kompetensi kepemimpinan, Tony Barnes (2018) menganggap bahwa kompetensi paling penting yang harus dimiliki pemimpin Kaizen adalah mengerti tentang sifat alamiah manusia dan berbagai kebutuhan mereka di tempat kerja. Kemudian pemimpin harus memiliki kemampuan komunikasi, melatih, membimbing, membina, memotivasi, dan menggambarkan visi dan nilai-nilai perusahaan dalam perilaku pribadinya.

Faktor lain yang menentukan kinerja organisasi adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa atas kontribusi penggunaan tenaga kerja seorang tenaga kerja. Terdapat dua hal yang perlu diperhatikan organisasi atau perusahaan dalam pemberian kompensasi, yaitu rasa keadilan yang dirasakan pegawai dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan pegawai. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat bersifat finansial dan non finansil. Kompensasi finansil dapat berupa gaji/upah, bonus, komisi, dan tunjangan. Sementara kompensasi non finansil dapat berupa fasilitas kesehatan, pekerjaan yang menarik, lingkungan kerja yang kondusif, dan lainnya. Kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan pegawai. Implementasi kedua bentuk kompensasi tersebut secara baik, diyakini dapat menjamin kepuasan pegawai dan menentukan dalam pencapaian kinerja organisasi.

Terdapat empat hal jika kita mengaitkan motivasi dengan kinerja (kreitner dan Kinicki, tu: (2011), yaitu: (1) Motivasi melibatkan suatu proses psikologis untuk mencapai puncak keinginan dan tujuan individu untuk berperilaku dengan cara tertentu; (2) Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, factor pekerjaan, dan motivasi; (3) Prestasi mencerminkan suatu akumulasi perilaku yang muncul dari waktu ke waktu dalam seluruh konteks dan orang; (4) Motivasi diperlukan tetapi bukan merupakan satu-satunya contributor yang mencukupi prestasi kerja.

Kebijakan sistem mutasi pegawai UPT SDN Cilayang Guha ke Sekolah Lainnya, sehingga setiap pegawai harus siap ditempatkan di wilayah Indonesia manapun. UPT SDN Cilayang Guha merupakan pilihan utama bagi pegawai yang ingin ditempatkan, tentu saja karena memiliki fasilitas lengkap dan merupakan Jarak yang dekat dengan lingkungan pegawai. Suasana kerja yang nyaman, aman, dan padu mendorong pegawai melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai ketentuan pemerintah. Dengan demikian, kondisi tersebut dapat memotivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan sebaik mungkin.

Kompetensi UPT SDN Cilayang Guha memiliki kompetensi kepemimpinan tinggi sehingga dapat menggali dan mengembangkan kompetensi bawahannya dalam melaksanakan berbagai tugas.

Karakteristik kepala kantor pengawasan dan pelayanan adalah tegas dalam memimpin, melindungi semua bawahannya, kemampuan meyakinkan seluruh pegawai nya untuk selalu melaksanakan tugas sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku, sehingga para pegawai tenang dan tanpa tekanan manapun

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian dan Karakteristik Kompetensi

Kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja. Didasarkan atas hasil studinya, Mc. Clelland dalam Rivai dan Sagala (2012) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat diprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan demikian, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, mendukung untuk periode waktu yang cukup lama (Spencer dan Spencer, 2013).

Terdapat lima tipe karakteristik yang membentuk kompetensi, yaitu sebagai berikut. (1) Pengetahuan, merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, (2) Keterampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, (3) Konsep diri, merujuk pada sikap, nilai-nilai, dan citra diri, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. (4) Sifat, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan. Dan (5) Motif, merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan lain yang memicu tindakan.

Kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya. Kompetensi dapat dibagi menjadi: kompetensi inti (*core competencies*), kompetensi manajerial (*managerial competencies*), dan kompetensi fungsional (*functional competencies*). Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai Instansi. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua pegawai sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Kompetensi inti merupakan prasyarat mutlak untuk dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan unggul. Sementara itu, kompetensi manajerial dan fungsional merupakan kemampuan profesi dibidang teknis tertentu. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang (Michael Zwell, 2010), yaitu: (1) keyakinan dan nilai-nilai, (2) keterampilan, (3) Pengalaman, (4) Karakteristik Kepribadian, (5) Tindakan Konsisten terhadap yang ingin dicapai, (6) Isu Emosional, (7) Kemampuan Intelektual, dan (8) Budaya Organisasi. Michael Zwell (2010) mengajukan sejumlah faktor yang dapat digunakan untuk memperbaiki kompetensi, yaitu sebagai berikut: (1) Mengalami kekurangan Kompetensi, (2) Meningkatkan harapan, (3) Mengidentifikasi Hambatan, dan (4) Memasukkan Mekanisme Dukungan.

Mengelola kompensasi ini pada dasarnya bertujuan (Weither dan Davis dalam Wibowo, 2017) untuk: (1) Memperoleh personal berkualitas, (2) mempertahankan karyawan yang ada, (3)

Memastikan keadilan, (4) Menghargai perilaku yang diinginkan, (5) mengawasi biaya, (6) memenuhi pemenuhan pekerjaan, (7) memfasilitasi saling pengertian, dan (8) efisiensi administrative selanjutnya. Terdapat beberapa langkah yang dapat digunakan, yaitu menganalisis dan mengevaluasi jabatan (Marihhot Tua, 2017), yaitu (1) Menganalisis Jabatan, dan (2) Mengevaluasi Jabatan. Dalam melakukan penilaian ini terdapat beberapa metode yang menjadi pilihan, yaitu: (1) Metode pemeringkatan dari suatu pekerjaan; (2) Metode pengelompokkan pekerjaan dalam kualitas atau kategori; (3) Metode perbandingan faktor-faktor dalam pekerjaan; (4) Melakukan survey gaji dan upah; dan (5) Menentukan tingkat gaji.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan pencapaian tujuan (Robert Kreitner dan Angola Kinicki, 2011). Seorang manajer perlu memahami proses psikologis ini, jika ia ingin berhasil membina pekerja menuju ke arah pencapaian tujuan organisasi. Sementara Stephen Robin P. (2013) menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan.

Dalam Wibowo (2017), Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (3003) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara, adalah berapa lama orang akan terus menerus untuk mencapai tujuan. Abraham Maslow mengembangkan *Hirachy of Needs Theory* dan mengelompokkan motivasi menjadi lima tingkatan, yaitu: kebutuhan fisiologi (*physiological*), rasa aman (*safety*), hubungan sosial (*social*), penghargaan (*esteem*), dan aktualisasi diri (*actualization*) yang pencapaiannya secara berjenjang. Hirarki Maslow ini terutama relevan di tempat pekerjaan karena individual tidak hanya perlu uang dan reward, tetapi juga kehormatan dan interaksi (Robert Heller, 2018 dalam Wibowo 2017). Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, antara lain adalah: (1) Menilai sikap, (2) menjadi manajer yang baik, (3) Memperbaiki komunikasi, (4) menciptakan budaya tidak saling mengalahkan, (5) memenangkan Kerjasama, dan (6) mendorong inisiatif. Dalam pandangan Robert Kreitner dan Anggelo Kinicki (2013) bahwa motivasi dapat diperoleh melalui berbagai pendekatan sebagai berikut: (1) kebutuhan (2) desain pekerjaan, (3) Kepuasan, (4) keadilan, (5) harapan dan (6) penetapan tujuan.

Kinerja

Kinerja menunjukkan hasil kerja individu atau organisasi. Secara luas, kinerja di dalamnya terkandung makna tentang bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 2018). Dengan

perkataan lain, kinerja pada dasarnya tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan, tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya.

Mengelola kinerja dengan baik akan memberi manfaat bagi organisasi, manajer, maupun bagi individu. Bagi organisasi mengelola kinerja akan memberi manfaat antara lain: (1) Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan kelompok; (2) Memperbaiki kinerja dan memotivasi pekerja; (3) Meningkatkan komitmen dan meningkatkan nilai-nilai inti; (3) Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan; (4) Meningkatkan dasar keterampilan; (5) Mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan; (6) Mengusahakan basis perencanaan karir; (7) Membantu menahan pekerja terampil agar tidak pindah; (8) Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan; dan (9) Mendukung program perubahan budaya. Bagi manajer mengelola kinerja memberi manfaat anatara lain: (1) Mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku; (2) Menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas; (3) Memperbaiki kinerja tim dan individu; (4) Mengusahakan penghargaan nonfinansial bagi staf; (5) Mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah; (6) Untuk mengembangkan individu; (7) Mendukung kepemimpinan; (8) Proses motivasi dan pengembangan tim; dan (9) Mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompensasi.

Prinsip dasar mengelola kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi organisasi bagi pencapaian tujuan. Sebagai prinsip dasar dalam mengelola kinerja haruslah: (1) Bersifat strategis; berperan (2) Merumuskan tujuan; (3) Menyusun perencanaan; (4) Mendapatkan umpan balik; (5) Melakukan pengukuran; (6) Melakukan perbaikan kinerja; (7) Sifatnya berkelanjutan; (8) Menciptakan budaya; (9) Melakukan pengembangan; (10) Berdasarkan pada kejujuran; (11) Memberikan pelayanan; (12) Menjalankan tanggung jawab; (13) Dirasakan seperti bermain; (14) Adanya rasa kasihan; dan (15) Adanya konsensus dan kerja sama serta komunikasi dua arah. Dalam pandangan Robins (2013) bahwa kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Ketiga dimensi tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Simamora dalam Mangkunegara (2013) menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor berikut; individual, psikologis, dan organisasi. Faktor individual terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi. Faktor psikologis mencakup persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, dan motivasi. Sementara faktor organisasi terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Kinerja individu ini akan tercapai jika didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*), dan dukungan organisasi. Dengan demikian, kinerja individu merupakan hasil dari: (1) Atribut individu, yang menentukan kapasitas seseorang mengerjakan sesuatu; (2) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu; dan (3) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dalam pandangan Edwin Flippo dalam Danang Sanyoto (2013) kinerja seorang pegawai dapat diukur melalui: (1) Kualitas kerja, hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan; (2) Kualitas kerja, berkaitan dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan; (3) Ketangguhan, hal ini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur,

dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja, dan (4) Sikap, merupakan sikap yang berlaku kepada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggungjawab mereka terhadap sesama teman dan atasan, serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data survey (pengisian kuesioner) dan observasi. Penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, serta memuat dua rumusan yaitu diskriptif dan korelatif. Dengan pendekatan ini dimungkinkan melakukan analisis atas serangkaian hubungan simultan sehingga menghasilkan efisiensi secara statistik. Penggunaan metode survey dimaksudkan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan uji klasik yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas hasil SPSS dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolenearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.135	4.210		.032	.974		
Kompetensi	.203	.060	.286	3.368	.001	.640	1.563
Kompensasi	.029	.060	.044	.482	.631	.550	1.818
Motivasi	.378	.078	.503	4.857	.000	.429	2.331

Dari uji multikolineritas pada tabel di atas terlihat nilai VIF untuk ketiga variabel independent masing-masing di bawah 10 dan koefisien toleransinya masing-masing tidak ada yang di bawah 0.1 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel independent dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji outokorelasi hasil spss dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Outokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.535	2.994	1.655

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel tersebut di atas koefisien Durbin Watson (DW) sebesar 1,655, sedangkan nilai tabel Durbin-Watson (DW) statistic untuk variabel independen k=3 dengan sampel sebanyak 100 nilai dL sebesar 1,6131, sedangkan nilai dU sebesar 1,7364 untuk alpha 5%, dengan demikian nilai DW terletak pada $du < dw < 4-du$ atau $1,7364 < 1,655 < 2,2636$ dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada outokorelasi negative maupun positif.

Berikut disajikan hasil uji normalitas dengan uji komogorov-smirnov (K-S), dapat dilihat pada Tabel 3

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94906290
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.068
	Negative	-.079
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.124 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai K-S sebesar 0,079 dengan alpha =0,124. Yang berarti data error regresi berdistribusi normal, karena alpha 0,124 jauh di atas 0,05.

Berdasarkan hasil pengolahan dengan SPSS diperoleh

$$Y = 0,135 + 0,203X_1 + 0,029X_2 + 0,378X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas bahwa koefisien regresi variabel kompetensi 0,203 yang berarti jika terdapat kenaikan skor kompetensi pada setiap karyawan satu satuan, maka akan meningkatkan skor kinerja mereka sebesar 0,203 pada skala likert. Dengan asumsi variabel lain konstan. Begitu pula pada variable kompensasi dengan koefisien sebesar 0,029 yang berarti jika terjadi kenaikan kompensasi satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,029 pada skala likert. Dengan asumsi variabel lainnya konstan. Dan variabel motivasi dengan koefisien sebesar 0,378 yang berarti jika terjadi kenaikan motivasi satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,378 pada skala likert. Dari ketiga variabel dependent itu ternyata pengaruhnya yang lebih dominan variabel motivasi, yang dapat ditunjukkan oleh koefisien beta standar sebesar 0,378 sedangkan variable kompetensi sebesar 0,203 dan variabel kompensasi sebesar 0,029. Dari hasil analisis itu pula ternyata koefisien determinasi pada tingkat medium sebesar 0,549 atau 54,9% yang berarti model regresi ini dapat

menjelaskan 54,9% nilai-nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi sedangkan sisanya diakibatkan oleh pengaruh random.

Berdasarkan hasil olahan SPSS diperoleh hasil pengujian ANOVA seperti pada table berikut:

Tabel 4. Nilai Korelasi dan Determinasi antara Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi dengan Kinerja Pegawai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.535	2.994	1.655

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Simultan Nilai Konstanta dan Koefisien Regresi ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1069.684	3	356.561	39.781	.000 ^b
	Residual	878.394	98	8.963		
	Total	1948.078	101			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kompensasi

Dari tabel 4 diperoleh nilai korelasi (R^2) antara variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,549 atau 54,9%. Hal ini menunjukkan bahwa bila kompetensi, kompensasi dan motivasi pegawai meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 54,9%. Begitupun sebaliknya jika kompetensi, kompensasi dan motivasi menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Terlihat pada tabel 5 bahwa F hitung sebesar 39,781 signifikan pada alpha 0,000, yang berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Karena alpha jauh di bawah 5%. Dengan demikian hipotesis penelitian yang pertama terbukti yaitu bahwa secara simultan variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT SDN CILAYANG GUHA.

Berdasarkan hasil olahan SPSS diperoleh hasil pengujian parsial seperti pada table berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.135	4.210		.032	.974
	Kompetensi	.203	.060	.286	3.368	.001
	Kompensasi	.029	.060	.044	.482	.631
	Motivasi	.378	.078	.503	4.857	.000

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

Terlihat tabel di atas bahwa untuk variable kompetensi mempunyai t hitung sebesar 3,368 dengan alpha 0,001 jauh di bawah 5%. Dengan demikian H0 ditolak H1 diterima, sehingga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh secara parsial kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Begitu pula terlihat bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai t hitung sebesar 0,482 pada alpha 0,631 yang jauh di atas 5%. Dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima, sehingga dapat di buktikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sementara variabel motivasi mempunyai t hitung sebesar 4,857 pada alpha 0,000 yang jauh di bawah 5%. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, sehingga secara parsial variabel motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas maka hipotesis penelitian yang kedua dan keempat dapat dibuktikan dalam penelitian ini. Artinya ada pengaruh (signifikan) variabel kompetensi dan motivasi secara individu (parsial) terhadap kinerja pegawai. Sementara hipotesis penelitian yang ketiga tidak dapat dibuktikan, secara parsial bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor UPT SDN Cilayang Guha.

KESIMPULAN

Secara konseptual maupun analisis hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Baik secara konseptual maupun analisis hasil studi ini, terhadap kompetensi, kompensasi, dan motivasi ini secara simultan mempunyai hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT SDN Cilayang Guha. dengan nilai determinasi sebesar 54,9 persen. Hal ini memberikan informasi bagi manajemen bahwa upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi; pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan sikap, karakteristik pribadi dan motiv, kompensasi; kompenasi finansil dan non finansil dan motivasi kerja (ceteris paribus) secara terkoordinasi dan terintegrasi. (2) Dari analisis hasil studi ini, hanya dua variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor UPT SDN Cilayang Guha, yaitu variabel kompetensi sebesar 20,3 persen dan motivasi sebesar 37,8 persen. Sementara variabel kompensasi pengaruhnya tidak signifikan yaitu sebesar 2,9 persen. dan (3) Hasil kajian dalam penelitian ini (seperti dijelaskan di atas menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan (2,9%) terhadap kinerja pegawai Kantor UPT SDN Cilayang Guha..

REFERENSI

- Bahaudin, Taufik., (2019) “*Brainware Management: Generasi Kelima Manajemen Manusia*” Penerbit PT. Elek Media Komputindo.
- Barnes, Tony., (2018) “*Strategi Kaizen untuk Kepemimpinan Sukses*” Edisi Bahasa Indonesia Penerbit Interaksara.
- Eales., Rupert dan White (2006) “*The Effective Leader: 4 Bekal Sederhana Menjadi Pemimpin Profesional*”, Yogyakarta, DIVA Perss.

- Gibson, James L., et al, (1986) "*Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*" Edisi Keempat, Penerbit Erlangga.
- Kartajaya, Hermawan., et al (2019) "*Bridging to The Network Company: Transformasi Pos Indonesia Menuju Perusahaan Kelas Dunia*" Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama - Jakarta, 2019.
- Rivai, Veithzal., dan Sagala, Silvia., (2012) "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Mangkunegara, Pabu Anwar., (2013) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Penerbit PT. Remaja Rosdakarya-Bandung.
- Robin, Stepen, Stepen. P., (2003) "Organizational Behavior" New Jersey, Prentice Hall.
- Spencer, Lyle, M. Jr., dan Signe M. Spencer (2013) "*Competitive at Work*" New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Salam Dz, Abdus., (2014) "*Manajemen Insani Dalam Pendidikan*" Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Sugiyono, (2002) "*Metode Penelitian Bisnis*" Penerbit Alfabeta Bandung.
- Sanyoto, Danang., (2013) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" CAPS Yogyakarta.
- Wibowo , (2007) "*Manajemen Kinerja*" Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Zwell, Michael., (2000) "*Creating a Culture of Competence*" New York, John Wiley & Son, Inc.