

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

D A R S O

NIM. 500660522

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINITRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen** adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Serui, 10 Mei 2016

Yang menyatakan



D A R S O
NIM. 500660522

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

N A M A : Darso
 N I M : 500660522
 Program Studi : Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Paskasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 04 Juni 2016

Waktu : 09.30 – 11.00 WIT

Dan Telah Dinyatakan : Lulus

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sardjijo, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ngadisah, M.A

Penguji I : Dr. Usman Pakasi, M.Si

Penguji II : Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd

LEMBAR PERSETUJUAN
TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen

Penyusun TAPM : Darso

NIM : 500660522

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari / Tanggal : Sabtu / 04 Juni 2016

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


DR. USMAN PAKASI, M.Si
NIP.19630618 198903 1 004

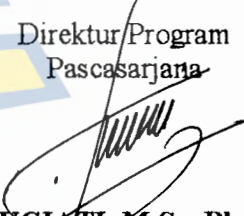

PROF. DR. ASNAH SAID, M.Pd
NIP. 19490218 197803 2 001

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu/Sosial dan
Ilmu Politik Program Magister Adm. Publik

Direktur Program
Pascasarjana


DR. DARMANTO, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1:003


SUCIATI, M.Sc, Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

ABSTRAK**Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen****D A R S O**Universitas Terbuka
darsokesbang@mail.com

Penelitian dilakukan untuk menguji dan menganalisa apakah kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan dilakukan untuk menguji sebuah hipotesis bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Data dikumpulkan menggunakan metode survey dengan kuesioner sebagai instrumen utamanya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Kesatuan Bangsa yang berjumlah 40 orang dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi pengujian hipotesis melalui uji F dan uji T.

Hasil analisis menemukan bahwa pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula, semakin tinggi pemberian kompensasi pada pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, hasil analisis ditemukan terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja pegawai, pengaruh kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen adalah 67,7 %. Sedangkan yang 32,3 % (100 % - 67,7 %) dipengaruhi oleh variabel lain.

Kesimpulan penelitian bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, hal ini berarti bahwa apabila kompetensi dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat demikian juga sebaliknya.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, kinerja

ABSTRACT

The influence of compencation, and Compensation toward the performance of the unity of the nation and political regency Kepulauan Yapen

D A R S O

Universitas Terbuka
darsokesbang@mail.com

The study was conducted to test and analyzing wheter competence and influential significant compensation against the performance of the servants in the unity of the nation and political regency Kepulauan Yapen.

This study was conducted whit a test a the hypothesis that competence and compensation influential on the performance of employees in the unity of the nation and political regency Kepulauan Yapen

The data collectes using the survey by the questionnaire as the main instrumen, the populasi this study is the whole of employees who on the body's unity of the nation an political number 40 people of the samples saturated where all sample. Data analysis done whit the analiysis of regressing with testing hypothesiss trough test F and test T.

Aanalysis result found that employees who have competency high will have the performance of the high, the highter the provision of the compensation of performance of the higher anyway. There is a relationship and influence of a significant between competence and compensation. The influence competency and compensation is simultaneously with the performance in the unity of the nation and political Kepulauan Yapen is of 67,7 %, while 32,3 % influenced by variaqble other.

The conclusion research that competence an compensation influentian significant against the performance of employees in the unity of the nation and political, regency Kepulauan Yapen . this means that if the competency and compensation improved, then the performance of employees will be so also the opposite.

Keyword : Performance, Competency, Compensation

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan yang kuasa karena atas limpahan rahmat dan hidayahNya penulis mampu untuk menyelesaikan tesis / Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Banyak kendala yang saya hadapi dalam menyelesaikan penulisan ini namun berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak maka tesis ini dapat selesai, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan tulus menyampaikan terima kasih kepada Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka, Kepala UPBJJ Jayapura selaku penyelenggara Pascasarjana, Prof. Asnah said, M.Pd selaku pembimbing I , Dr. Usman Pakasi. M.Si selaku pembimbing II, dan kepada tim Komisi Penguji TAPM. terima kasih saya sampaikan kepada para pejabat dan staf di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik atas izin dan kerjasamanya dalam pengumpulan data penelitian dilapangan, terima kasih kepada istriku tercinta Sumarni dan anak-anaku Nanda Chiko Bintang Apriansyah dan Marda Kholifatun Noery atas kasih sayang dan dukungan morilnya selama ini, terima kasih kepada orang tua saya yang selalu berusaha dan berdoa untuk kebaikan dan masa depan saya. Terima kasih penulis sampaikan kepada mereka yang nama namanya tidak sempat penulis cantumkan tetapi telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Penulis sangat sadar bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan , oleh karena itu saran, masukan dan kritik yang bersifat membangun senantiasa penulis harapkan. Akhir kata penulis penulis berharap semoga Tuhan yang maha bijaksana membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis. Semoga tesis ini memenuhi maksud dan tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang pada akhirnya bisa bermanfaat bagi pengembangan ilmu.

Serui, mei 2016

Penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : D A R S O
NIM : 500660522
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Tempat Tanggal Lahir : Lawen, 12 Mei 1973

Riwayat Pendidikan : - Lulus SD di SDN Lawei I Tahun 1987
- Lulus SMP di SMP PGRI Getas Tahun 1990
- Lulus SMA di SMA Muhammadiyah 4 Banjarnegara Tahun 1993
- Lulus SI di UNWIKU Purwokerto Tahun 1999

Riwayat Pekerjaan : - Tahun 2005 s/d 2012 staf di kantor distrik Poom Kabupaten Kepulauan Yapen
- Tahun 2012 s/d 2016 Kasubid di Badan Kesabangpol Kabupaten Kepulauan Yapen
- 2016 s/d sekarang Sekretaris Distrik Poom Kabupaten Kepulauan Yapen

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan TAPM.....	iii
Halaman Pengesahan TAPM.....	iv
Abstrak.....	v
Abstract.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Perumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian teori	
1. kinerja.....	10
a. Manajemen Kinerja.....	14
b. Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja.....	17
c. Indikator kinerja.....	20
2. Kompetensi.....	24
a. Pengertian kompetensi.....	24
b. Aspek kompetensi.....	27
c. Hubungan kompetensi dengan kinerja.....	31
d. Type kompetensi.....	32
e. Manfaat /kegunaan kompetensi.....	34

3. Kompensasi.....	36
a. Pengertian kompensasi.....	36
b. tujuan kompensasi.....	40
c. sistem kompensasi.....	43
d. Jenis kompensasi.....	45
B. Kerangka berfikir dan Hipotesis.....	46
C. Definisi Operasional.....	50
D. Penelitian Terdahulu.....	59
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	65
A. Desain Penelitian	65
B. Lokasi Penelitian.....	65
C. Instrumen Penelitian.....	66
D. Populasi dan Sampel.....	67
E. Prosedur Pengumpulan data	68
F. Metode Analisis Data.....	71
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	74
A. Hasil penelitian	79
B. Pengujian Hipotesis.....	118
1. Pembahasan.....	123
2. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja.....	123
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	142
4. Pengaruh Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja.....	149
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	152
A. Kesimpulan	152
B. Saran.....	153
DAFTAR PUSTAKA.....	157
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir Penelitian.....	49
Gambar 2 Regression Standardized residual.....	196



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Pedoman Review Dokumen

Lampiran 3 Master Tabel Nilai

Lampiran 4 Uji Statistik.

Lampiran 5 Perhitungan Analisis Regresi

Lampiran 6 Tabel F

Lampiran 7 Tabel T/Z

Lampiran 8 Fotokopy SK penetapan Pembimbing dan Judul TAPM

Lampiran 9 Fotokopi Surat Pengumpulan Data untuk Tugas Akhir

Lampiran 10 Fotokopi Surat Ijin Penelitian/Rekomendasi



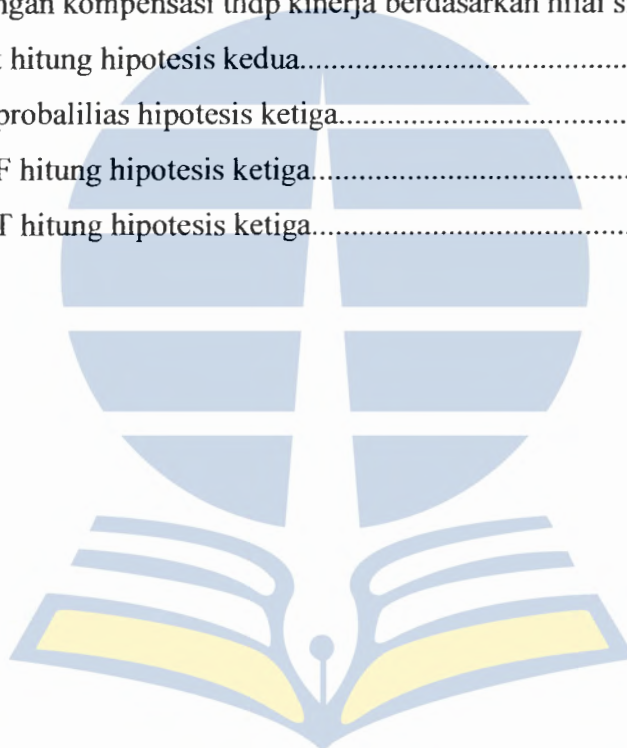
DAFTAR TABEL

Tabel	1	Matrik telaah penelitian terdahulu.....	59
Tabel	2	Matrik Pengembangan instrumen.....	67
Tabel	3	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	79
Tabel	4	Karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan	80
Tabel	5	Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	80
Tabel	6	Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan.....	81
Tabel	7	Frekuensi jawaban responden thdp indikator paham tupoksi.....	82
Tabel	8	Frekuensi jawaban responden thdp indikator bertindak praktis dan sistematis.....	82
Tabel	9	Frekuensi jawaban responden thdp indikator bertanggung jawab dan mengusai pekerjaan	83
Tabel	10	Frekuensi jawaban responden thdp indikator mengetahui tantangan dan resiko pekerjaan.....	84
Tabel	11	Frekuensi jawaban responden thdp indikator uraian tugas.....	84
Tabel	12	Frekuensi jawaban responden thdp indikator prosedur kerja.....	85
Tabel	13	Frekuensi jawaban responden thdp indikator mempengaruhi org lain....	86
Tabel	14	Frekuensi jawaban responden thdp indikator meminimalisir kesalahan.....	86
Tabel	15	Frekuensi jawaban responden thdp indikator mengetahui perkembangan informasi.....	87
Tabel	16	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pengabdian diri.....	88
Tabel	17	Frekuensi jawaban responden thdp indikator bersikap terpuji.....	88
Tabel	18	Frekuensi jawaban responden thdp indikator kemampuan diri.....	89
Tabel	19	Frekuensi jawaban responden thdp indikator realistis	89
Tabel	20	Frekuensi jawaban responden thdp indikator percaya diri.....	90
Tabel	21	Frekuensi jawaban responden thdp indikator bekerja keras.....	91
Tabel	22	Frekuensi jawaban responden thdp indikator tabah.....	92
Tabel	23	Frekuensi jawaban responden thdp indikator menyukai tantangan.....	92
Tabel	24	Frekuensi jawaban responden thdp indikator kepuasan kerja.....	93
Tabel	25	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pujian.....	94

Tabel	26	Frekuensi jawaban responden thdp indikator partisipatif.....	94
Tabel	27	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pengembangan kemampuan.....	95
Tabel	28	Frekuensi jawaban responden thdp indikator besarnya gaji.....	96
Tabel	29	Frekuensi jawaban responden thdp indikator kebutuhan dasar.....	96
Tabel	30	Frekuensi jawaban responden thdp indikator besaran gaji dan motivasi.....	97
Tabel	31	Frekuensi jawaban responden thdp indikator gaji berdasarkan kinerja.....	98
Tabel	32	Frekuensi jawaban responden thdp indikator gaji dan tingkat kemahalan.....	98
Tabel	33	Frekuensi jawaban responden thdp indikator tunjangan kinerja.....	99
Tabel	34	Frekuensi Karakteristik jawaban responden thdp indikator paham tupoksi.....	100
Tabel	35	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pemberian fasilitas.....	100
Tabel	36	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pemberian bea siswa.....	101
Tabel	37	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pensiun.....	102
Tabel	38	Frekuensi jawaban responden thdp indikator karier.....	102
Tabel	39	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pekerjaan yg menarik....	103
Tabel	40	Frekuensi jawaban responden thdp indikator kesesuaian rencana dan hasil.....	104
Tabel	41	Frekuensi jawaban responden thdp indikator waktu yg dibutuhkan.....	105
Tabel	42	Frekuensi jawaban responden thdp indikator jumlah pegawai dan anggaran.....	105
Tabel	43	Frekuensi jawaban responden thdp indikator memuaskan.....	106
Tabel	44	Frekuensi jawaban responden thdp indikator rapi sesuai prosedur.....	107
Tabel	45	Frekuensi jawaban responden thdp indikator tepat waktu dan prosedural.....	108
Tabel	47	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pcepat dan tepat.....	108
Tabel	48	Frekuensi jawaban responden thdp indikator mutu pelayanan.....	110
Tabel	49	Frekuensi jawaban responden thdp indikator konsisten dan berorientasi pada hasil.....	111
Tabel	50	Frekuensi jawaban responden thdp indikator hasil kerja yg berkualitas	111

Tabel	51	Frekuensi jawaban responden thdp indikator meminimalisir kesalahan	112
Tabel	52	Frekuensi jawaban responden thdp indikator waktu yg efektif.....	113
Tabel	53	Frekuensi jawaban responden thdp indikator efektif anggaran.....	113
Tabel	54	Frekuensi jawaban responden thdp indikator tepat sasaran & pro aktif..	114
Tabel	55	Frekuensi jawaban responden thdp indikator bersikap tanggap.....	115
Tabel	56	Frekuensi jawaban responden thdp indikator evaluasi diri.....	115
Tabel	57	Frekuensi jawaban responden thdp indikator pelayanan yg bermanfaat.	116
Tabel	58	Hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi.....	119
Tabel	59	Kreteria reliabilitas instrumen.....	119
Tabel	60	Uji validitas variabel kompetensi.....	120
Tabel	61	Uji validitas variabel kompensasi.....	121
Tabel	62	Kreteria reliabilitas instrumen.....	121
Tabel	63	Uji korelasi pearson.....	122
Tabel	64	Uji validitas variabel kinerja.....	122
Tabel	65	Kreteria reliabilitas instrumen.....	179
Tabel	66	Hasil uji korealsi person.....	124
Tabel	66	Nilai probability.....	147
Tabel	67	Hasil uji reliabilitas instrumen kinerja.....	122
Tabel	68	Kreteria reliabilitas instrumen.....	123
Tabel	69	Hasil uji korealsi perason.....	124
Tabel	70	Nilai probabilitas hubungan kompetensi thdp kinerja.....	137
Tabel	71	Nilai determinasi kompetensi thdp kinerja.....	138
Tabel	72	Nilai F hitung hipotesis pertama.....	139
Tabel	73	Nilai T hitung hipotesis pertama.....	139
Tabel	74	Hubungan variabel kompetensi thdp kinerja berdasarkan nilai t hitung.	140
Tabel	75	Nilai determinasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.....	146
Tabel	76	Nilai probabalitas.....	147
Tabel	77	Data angket instrumen variabel kompetensi.....	170
Tabel	78	Data angket instrumen variabel kompensasi.....	171
Tabel	79	Data angket instrumen variabel kinerja.....	172
Tabel	80	Daftar proses observasi.....	173
Tabel	81	Hasil uji normalitas instrumen kompensasi.....	175

Tabel	82	Hasil uji normalitas instrumen kinerja.....	175
Tabel	83	Nilai validitas instrumen kompetensi.....	176
Tabel	84	Nilai validitas instrumen kompensasi.....	177
Tabel	85	Nilai validitas instrumen kompensasi.....	178
Tabel	86	Nilai validitas instrumen kinerja.....	179
Tabel	87	Nilai sig hipotesis pertama.....	180
Tabel	88	Nilai hubungan kompetensi berdasarkan nilai probabilitas.....	181
Tabel	89	Nilai t hitung hipotesis pertama.....	182
Tabel	90	Hubungan kompetensi thdp kinerja berdasarkan nila t hitung.....	182
Tabel	91	Nilai sig hipotesis kedua.....	183
Tabel	92	Hubungan kompensasi thdp kinerja berdasarkan nilai sig.....	184
Tabel	93	Nilai t hitung hipotesis kedua.....	184
Tabel	94	Nilai probalilias hipotesis ketiga.....	185
Tabel	95	Nilai F hitung hipotesis ketiga.....	185
Tabel	96	Nilai T hitung hipotesis ketiga.....	186



PEDOMAN REVIEW DOKUMEN

1. Data kehadiran pegawai tahun 2015/2016
2. Data dokumen LAKIP th 2014/2016
3. Data dokumen RKPD th 2015/2016
4. Data dokumen RENSTRA th 2013-2017
5. Data dokumen laporan kegiatan bidang th 2012-2016
6. Data dokumen pelaksanaan anggaran th 2013-2016
7. Data dok laporan inventarisasi barang 2014/2015
8. Data nominatif pegawai th 2016
9. Data dok Daftar gaji pegawai th 2016



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam Undang – Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengganti undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan untuk mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas profesional mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar tahun 1945.

Pegawai (Aparatur Sipil Negara) merupakan profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempetanggung jawabkan kinerjanya. Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa, potensi dari sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap usaha/upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Idealnya organisasi yang baik itu adalah organisasi yang mampu menciptakan kinerja dengan baik, untuk mencapainya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi hal ini diperlukan untuk mengantisipasi peluang, tantangan organisasi dan pegawai di era persaingan yang semakin kompetitif.

Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi pemikiran dan penentu keberhasilan tujuan organisasi. Keunggulan kompetitif akan bisa diwujudkan apabila para pengambil kebijakan dapat mengelola potensi sumber daya manusia atau pegawai secara benar dan tepat, sebab pada dasarnya pegawai adalah komponen penting bagi organisasi dalam mewujudkan apa yang menjadi tujuan yang tertuang visi misi organisasi artinya keberhasilan organisasi dalam mencapai apa yang dicita-citakan sangat tergantung dengan kualitas pegawai yang dimiliki oleh organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya juga mempunyai peran aktif dalam pengambilan keputusan, artinya keputusan yang terbaik dihasilkan oleh sumber daya manusia yang berkualitas hal ini mencerminkan kemampuan dalam menganalisis suatu masalah yang dihadapi dalam organisasi, pegawai yang mempunyai keterampilan atau pengetahuan tertentu harus ditempatkan pada pekerjaan tertentu pula, hal ini akan membawa organisasi pada hasil kinerja yang maksimal.

Pegawai dan organisasi merupakan dua unsur yang saling membutuhkan. Kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi adalah hasil dari kinerja para pegawai dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pegawai merupakan aktualisasi potensi diri pegawai sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan keberhasilan organisasi merupakan suatu sarana pertumbuhan dan pengembangan. Sejalan dengan pertumbuhannya organisasi dipacu untuk selalu mengembangkan sumber daya manusianya agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen merupakan Satuan Perangkat Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) yang di dalam mencapai visi misinya akan sangat dipengaruhi kualitas pegawai yang ada di badan tersebut. Sebagai SKPD yang strategis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen harus mampu meningkatkan kinerja para pegawainya, agar sesuai dengan tupoksi dan kewenangannya mempunyai kontribusi positif terhadap pembangunan daerah, Peningkatan kinerja hanya dapat dicapai dengan ketersediannya pegawai yang profesional dan kompetitif.

Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Pegawai yang kinerjanya bagus mencerminkan potensi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan yang kemudian dikembangkan melalui kreatifitas dan idealismenya, senantiasa memberikan sumbang sih yang nyata, kretaif, inovatif dan responsif dalam hubungan dengan orang lain dan penyelesaian persoalan yang ada dalam organisasi. Pegawai yang seperti ini merupakan aset paling berharga bagi organisasi, pegawai yang bertanggungjawab yang selalu berusaha meningkatkan kualitas diri dalam organisasi dan tentunya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas organisasi.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan unsur pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kesatuan bangsa dan politik. Berbagai persoalan kesatuan bangsa dan konflik politik menjadi orientasi tugas pokok badan kesatuan bangsa dan politik, dengan demikian organisasi ini harus mampu mengatasi permasalahan aktual

bangsa, seperti ancaman disintergrasi bangsa, konflik sosial politik dan etnis , euforia Otonomi daerah, serta berbagai penyakit masyarakat yang akan menghambat pelaksanaan pembangunan nasional di daerah.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Kepulauan Yapen perlu melakukan pengembangan kompetensi secara sistematis. Peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan pembinaan terhadap meningkatnya pengetahuan dan keterampilan, peningkatan motivasi kerja, pemberian kompensasi yang adil membina sikap mental yang kompetitif yang mendorong timbulnya kepuasan dan sikap disiplin kerja. Kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja, oleh karena itu diperlukan pegawai yang mempunyai kompetensi tinggi. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum memiliki pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dikuatkan dengan produkifitas pegawai yang rendah dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingup instansi pemerintah.

Fakta dilapangan sesuai hasil pengamatan penulis menunjukan bahwa pada kenyataanya kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum sesuai dengan standar yang diharapkan, adanya aktifitas yang tidak produktif yang dilakukan oleh para pegawai di jam-jam kerja, ada kesan bahwa pegawai hanya datang, duduk diam dan pulang, melakukan aktifitas yang tidak sesuai dengan tupoksinya, banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam pulang dan tidak tau apa yang harus dikerjakan.

B. Identifikasi Masalah

Dari hasil pengamatan penulis dilapangan ditemukan fakta-fakta permasalahan yang dapat di identifikasikan sebagai berikut :

1. Data pada Sub Bagian kepegawaian Bakesbangpol Kabupaten Kepulauan Yapen menunjukan bahwa tingkat kehadiran pegawai negeri sipil rata-rata tingkat kehadirannya untuk mengikuti apel gabungan dilingkungan Pemda Kabupaten Kepulauan Yapen pada setiap hari senin dan jum'at berkisar 50 % persen atau 21 orang dan angka kehadiran masuk kantor rata-rata dalam satu bulan sekitar 70 persen atau 29 orang
2. Kurangnya pendidikan dan pelatihan khusus yang diikuti oleh oleh para staf / pegawai yang mempunyai jabatan tertentu. selama 2013 s/d 2016 hanya satu kali bimtek pada tahun 2015 yaitu bimtek intelijen (sumber data: sub bagian Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen 2015)
3. Fasilitas kantor yang minim, data dari bagian pengelolaan barang tahun 2015 sesuai dengan hasil inventarisasi bahwa hanya terdapat 4 buah unit komputer, tidak ada satupun komputer yang konek dengan jaringan internet.
4. Minimnya tenaga operator komputer, Bakesbangpol yang terdiri dari 1 (satu) sekretariat dan 4 (empat) bidang hanya ada 2 (dua) orang operator komputer.
5. Munculnya konflik sosial dan politik yang sering terjadi di Kabupaten Kepulauan Yapen acap kali menjadi ukuran buat masyarakat bahwa kinerja Kesbangpol rendah. data dari bidang Kewaspadaan Nasional

dalam Laporan Perkembangan Politik dan Situasi Kondisi Daerah dan Laporan Tahunan Kominda (Komunitas Intelijen Daerah) menunjukkan bahwa dari tahun 2010 terjadinya konflik Pemilukada Bupati dan Wakil Bupati yang berlarut larut sampai dua tahun, konflik Pemilihan Anggota Legislatif 2014-2019 juga memakan korban rusaknya beberapa fasilitas umum. Konflik antara aparat keamanan dengan kelompok bersenjata yang juga memakan banyak korban jiwa, data terakhir terjadi insiden penembakan 1 Desember 2016 yang mengakibatkan empat orang korban meninggal dunia dan delapan korban luka-luka semua korban adalah dari masyarakat sipil.

6. Banyaknya forum-forum seperti Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB), Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat (FKDM) Tim Terpadu Penanganan Gangguan Keamanan Dalam Negeri, Tim terpadu penanganan Konflik di Daerah, Komunitas Intelijen Daerah (KOMINDA) yang dibentuk dengan SK Bupati namun tidak di perdayakan secara maksimal. (sumber data: Kabid Kewaspadaan Nasional)

Sejalan dengan berbagai persoalan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen maka dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar pegawai dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara baik, dari kinerja pegawai yang baik itulah maka secara organisasi tupoksi Kesabangpol juga akan dapat di jalankan dengan baik dan maksimal yang tentunya juga harus di dukung dengan pendanaan yang proporsional.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Kabupaten Kepulauan Yapen dengan judul penelitian “ ***Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*** “

C. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka terdapat masalah dalam penelitian ini yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dan Kabupaten Kepulauan Yapen ?
3. Apakah kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian pengaruh kompetensi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan penelitian tersebut di atas, maka kegunaan penelitian ini dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi teoritis dan dimensi praktis, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dimensi teoritis

- a. Secara teoritis hasil dari penelitian ini menguji aplikasi teori, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam lingkungan instansi pemerintah daerah.
- b. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, Untuk selanjutnya dapat diambil kebijakan dalam penyelenggaraan pembinaan melalui pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen pada masa mendatang.
- c. Sebagai bahan informasi dan referensi bagi peneliti yang berminat pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi pegawai dan manajemen imbal jasa (reword)

kepada para pegawai di lingkungan organisasi pemerintahan kabupaten Kepulauan Yapen

- d. Manfaat khusus untuk peneliti, bahwa penelitian ini sebagai persyaratan dalam menyelesaikan studi untuk meraih gelah Master Megister Administrasi Publik pada Universitas Terbuka.

2. Dimensi Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Masyarakat Kabupaten Kepulauan Yapen.
- c. Untuk memperkaya pengetahuan tentang besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
- d. Sebagai bahan kajian teoritis dalam upaya pembinaan terhadap para pegawai di daerah baik dalam pembinaan kemampuan dan keterampilan maupun dalam hal pemberian kompensasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

I. Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari kata Performance (Job Performance) dan secara etimologis performance berasal dari kata to perform yang berarti menampilkan atau melaksanakan. Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Ismail Nawawi Uha (2013 : 212)

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik Mitchel (dalam Sinambela 2012 : 9) Kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yaitu ketrampilan , upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. Keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat pekerjaan dapat berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan ineterpersonal dan kecakapan teknis. A Dale Timpe (dalam Tubagus Achmad Darodjat 2014 : 106) Disisi yang lain menurut Stoner (dalam Ismail Nawawi 2013 : 212) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan presepsi peranan.

Beberapa pendapat tentang definisi kinerja yang dikemukakan oleh para pakar dan ahli dengan formulasi definisi yang berbeda-beda.(Ismail

Nawawi, 3013 : 212) diantaranya : Kinerja adalah sebagai tingkat pencapai hasil (Rue dan Byar) Kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas program dan misi organisasi (Interplan) Kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan (Murphy dan Cleveland)

Dari pendapat diatas dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja individu /pegawai sangatlah berpengaruh terhadap kinerja organisasi oleh karena itu apabila kinerja pegawai rendah maka kinerja organisasi juga rendah, maka untuk memperbaiki kinerja organisasi kinerja pegawai harus diperhatikan. Perbaikan pada kinerja pegawai terfokus pada faktor kemampuan yaitu pemahaman pegawai atas jenis pekerjaan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan tersebut secara maksimal. Tidak cukup dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai namun motivasi pegawai juga sangatlah berpengaruh, misalnya motivasi untuk berprestasi, motivasi kepuasan kerja, motivasi untuk berkompetisi.

Tujuan organisasi akan tercapai apabila pegawai mampu memahami pekerjaan yang harus diselesaikan dan untuk memahami pekerjaan tertentu dibutuhkan kemampuan, kemampuan akan memberikan dampak terhadap individu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar. Pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan karena mereka mempunyai pengetahuan yang cukup tentang pekerjaan tersebut.

Menurut Sinambela (2012 : 136) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan

kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Prawirosentono (dalam Sinambela 2012 : 5)

Dari pendapat para ahli diatas dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Stidaknya ada empat elemen yang bisa ditarik dari definisi tersebut, keempat elemen tersebut adalah hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti bahwa kinerja tersebut merupakan hasil akhir, yang diperoleh secara sendiri sendiri ataupun kelompok. Dalam pelaksanaan tugasnya individu ataupun institusi diberikan kewenangan dan tanggung jawab. Pekerjaan haruslah dilakukan secara tidak melanggar aturan perundangan atau legal. Pekerjaan hendaklah tidak bertentangan dengan etika dan moral.

Menurut Wirawan kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi kerja yang padanannya dalam bahasa ingris adalah performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Wirawan (dalam ma'ruf Abdullah 2014 : 3)

Nanang Fattah (dalam Tubagus achmad darodjat 2015 : 113) mengatakan kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nanang Fattah bahwa prestasi kerja atau penampilan kerja (performance) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan didalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam hal ini pimpinan dan pegawai dalam organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu. Fungsi pekerjaan yang merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan pegawai menjadi wewenang dan tanggung jawab sebuah organisasi. Faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan pegawai antara lain meliputi faktor individu dan faktor organisasi. Faktor individu yang memengaruhi hasil kerja pegawai adalah kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sikap mental, kepribadian, persepsi, motivasi, dan sebagainya. Sedang faktor organisasi yang mempengaruhi adalah kepemimpinan, imbalan, desain

pekerjaan, nilai-nilai sosial, regulasi ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja.

a. Konsep Manajemen Kinerja

Menurut Farid Poniman (2015) manajemen kinerja atau Performance Management System (PMS) adalah proses yang didesain untuk mengarahkan aktivitas dan perilaku karyawan terhadap tujuan dan strategi perusahaan. Manajemen kinerja secara sistematis akan mengukur dan mengelola kinerja individu terhadap pencapaian target perusahaan keseluruhan. Jadi secara konseptual manajemen kinerja atau performance management (PM) adalah kegiatan untuk memastikan pencapaian tujuan secara konsisten terpenuhi secara efektif dan efisien. Farid, Yayan (2015 :184)

Menurut Mahmudi (2015 : 16) Manajemen kinerja membutuhkan proses sistematis, untuk itu perlu dibuat desain sistem manajemen kinerja yang tepat untuk mencapai kinerja optimal. Sistem merupakan serangkaian prosedur, langkah atau tahap yang tertata dengan baik. Tahap-tahap sistem manajemen kinerja tersebut meliputi tahap perencanaan kerja, tahap pelaksanaan kinerja, tahap penilaian kinerja, tahap review kinerja dan tahap perbaikan kinerja.

Manajemen kinerja pada dasarnya bukanlah penilaian hasil kerja namun proses yang didesain untuk mengarahkan aktivitas dan perilaku pegawai terhadap tujuan organisasi. Inti dari manajemen kinerja adalah menentukan tujuan dan target-target kinerja melalui perencanaan kinerja, pemantauan dan evaluasi. Untuk efektifitas tujuan

organisasi kinerja harus dikelola oleh pimpinan dengan melakukan komunikasi dalam proses pelaksanaan dan proses penilaian atas hasil kerja serta memberikan umpan balik terhadap pegawai atas prestasi pegawai secara menyeluruh.

Manajemen Kinerja adalah suatu proses yang mengandung arti bahwa ada tahapan-tahapan yang terencana dengan baik dan sistematis, proses perbaikan kinerja pegawai bukan merupakan target jangka pendek namun merupakan proses yang merupakan tujuan jangka panjang. manajemen kinerja pada akhirnya akan berdampak pada perbaikan budaya kinerja. Budaya kinerja merupakan produk tradisi yang panjang dan perubahan budaya kinerja memerlukan waktu yang panjang.

Manajemen kinerja dilakukan secara berkelanjutan dan memakan waktu yang lama dengan kegiatan yang meliputi penetapan tujuan kinerja, pengukuran kinerja pengumpulan data kinerja dan pelaporan kinerja data dan pelaporan kinerja difungsikan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai untuk selanjutnya dilakukan perbaikan. Dalam manajemen kinerja yang menjadi fokus perhatian adalah hasil, manfaat dan dampak yang bisa dirasakan oleh masyarakat.

1. Manfaat manajemen kinerja

Manajemen kinerja dapat memberikan manfaat kepada semua pihak baik pegawai, organisasi/perusahaan maupun manajer.

Menurut Wibowo (dalam Sinambela 2012 : 25) manfaat kinerja bukan hanya untuk organisasi, tapi juga manajer, dan individu.

- a. Manfaat bagi organisasi antara lain : menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, motivasi kerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan , meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tetap tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan dan mendukung program perubahan budaya.
- b. Manfaat bagi manajer antara lain : mengusahakan klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas , memperbaiki kinerja tim dan individu , mengusahakan penghargaan nonfinansial bagi staf, mengusahakan dasar untuk membantu pegawai yang kinerjanya rendah, digunakan untuk pengembangan individu, mendukung kepemimpinan atasan, proses motivasi dan pengembangan tim, mengusahakan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetensi.
- c. Manfaat kinerja bagi individu antara lain ; memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk bekerja dengan

baik, membantu mengembangkan kemampuan kerja, menggunakan waktu sebaik mungkin, menjadi landasan untuk pengukuran kinerjanya.

Menurut Castelo . (dalam Sinambela 2012: 27), manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, akan tetapi juga kinerja seluruh organisasi. Sekalipun berbagai manfaat yang dikemukakan di atas telah terbukti, akan tetapi tidak semua pihak yang dengan terbuka menerima dan memanfaatkannya

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak dalam Sinambela (2012 : 35) kinerja individu atau pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka kinerja pegawai harus mendapat perhatian yang serius karena setiap pegawai mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda. Perhatian dari seorang pimpinan dan manajemen yang bertugas mengelola kemampuan dan motivasi para pegawai. Faktor kemampuan , pimpinan dan manajemen organisasi harus saling mendukung dan sinergi karena ketiga faktor diatas akan menentukan keberhasilan organisasi. Faktor personal

dinilai sangat menentukan kinerja namun dalam kenyataannya banyak faktor-faktor lain diluar faktor personal seperti pimpinan, sistem, situasi, dan kerja sama tim.

Menurut Mahmudi (2015 : 20) Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktro-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal /individual, meliputi pengetahuan ketrampilan (skill) kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
2. Faktor Kepemimpinan, meliputi ; kualitas dalam memeberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
3. Faktor Tim, meliputi ; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kelompok dan keeratan anggota tim;
4. Faktor Sistem, meliputi ; sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor Kontekstual (situasional) meliputi; tekana dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Campbell dalam Mahmudi, 2015 : 20) menyatakan bahwa hubungan fungsional anatar kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu Knowledge, skill, dan motivasi, knowledge mengacu kepada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, skill mengacu pada kemampuan

untuk melakukan pekerjaan, motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja.

Menurut Zane K. Quibel (dalam Tubagus Achmad Darodjat 2014 : 106) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah pengetahuan, bakat, persepsi diri, nilai-nilai, minat, emosi, kebutuhan dan kepribadian.

Pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila didukung oleh pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan, persepsi, konsep diri dan nilai-nilai akan mempengaruhi cara pandang pegawai terhadap jenis suatu pekerjaan, minat dan emosi akan mendorong pegawai melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin yang pada akhirnya mendorong pegawai mencurahkan segala potensinya untuk pekerjaan yang diberikan. Faktor kebutuhan akan mendorong pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan dengan sebaik-baiknya dengan harapan akan mendapatkan imbalan yang layak sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Faktor-faktor yang telah disebutkan diatas memberikan dorongan kepada pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Dorongan yang ada pada pegawai untuk menghasilkan kinerja dengan baik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai dan dorongan dari luar diri pegawai. Dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mengarah pada perilaku, sedangkan dorongan dari luar muncul karena rangsangan-rangsangan yang ada diluar seseorang yang menimbulkan minat untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuannya.

Pemenuhan kebutuhan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Pegawai akan merespon dengan memperhatikan kesesuaian antara pemuas yang ditawarkan dengan tindakan yang menjadi persyaratan atau yang diminta oleh organisasi, apabila pegawai menilai bahwa pemuas kebutuhan itu menguntungkan /positif maka pegawai akan mendorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Namun sebaliknya apabila pegawai menilai bahwa pemuas akebutuhan tersebut kurang maka tidak terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

c. **Indikator kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pemcapain suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP, 2000)

Menurut Lohman (dalam Abdullah, 2014 : 145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitaif efektifitas dan efesiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Menurut Moehriyono (dalam Abdullah 2014 : 146) Dalam prespektif indikator kinerja didifinisikan sebagai berikut :

1. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mnegukur output dan outcome suatu kegiatan.
2. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

3. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi
4. Indikator kinerja adalah suatu informasi operasional yang merupakan indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Persyaratan kinerja yang baik dan ideal menurut rumusan BPKP adalah sebagai berikut :

- a. Spesifikasi yang jelas, sehingga mudah dipahami.
- b. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- c. Relevan, indikator kinerja dapat digunakan secara obyektif dan relevan.
- d. Dapat dicapai, penting dan berguna.
- e. Fleksibel dan sensitive, dapat digunakan tidak saja dalam keadaan normal, tetapi juga dalam kondisi yang memerlukan perubahan dan penyesuaian.
- f. Efektif, data dan informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Banyak kategori yang dapat dijadikan ukuran indikator kinerja dan masing-masing organisasi dapat mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi. Menurut Moheriono dalam Abdullah (2014:114) ada enam kategori ukuran kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektif, indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Indikator efektifitas ini menjawab pertanyaan mengenai apakah kita melakukan sesuatu sudah benar (*we are doing the right*)
2. Efisien, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Indikator efisien ini menjawab pertanyaan apakah kita melakukan sesuatu dengan benar (*are we doing things right*)
3. Kualitas, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktifitas, indikator ini mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi
6. Keselamatan, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Berbagai faktor yang bisa dijadikan ukuran kinerja akan tetapi faktor-faktor yang menjadi ukuran haruslah relevan hal ini sebagaimana di kemukakan oleh Ma'ruf Abdullah (2014 : 161) bahwa banyak faktor yang bisa dijadikan ukuran kinerja, namun harus relevan, signifikan dan komprehensif. Jadi kalau dilihat dari klasifikasinya ukuran kinerja yaitu

Produktifitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Cycle time, Pemanfaatan sumber daya, dan Biaya.

Dwiyanto dalam Ismail Nawawi (2010 :244) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja birokrasi publik yaitu :

1. Produktifitas , merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari kemarin.
2. Kualitas layanan, merupakan indikator yang relatif tinggi maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah digunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
3. Responsibilitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Akuntabilitas, menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat dengan sendirinya harus memprioritaskan kepentingan publik.

Menurut Flynn dalam sinambela (2012 : 94) didalam pengukuran kinerja suatu organisasi publik sedikitnya ada empat faktor yang harus dijadikan pertimbangan yaitu ekonomi, efisiensi, produktifitas dan keadilan dalam memberikan pelayanan.

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Secara etimologi kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian dan keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Sutrisno (2009 : 202.)

Menurut Spenser dan Spenser mengatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian yang dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan Spenser dan Spenser dalam Sutrisno (2009 : 202)

Berdasarkan pengertian yang tersebut diatas maka kompetensi itu mengandung beberapa pengertian karakteristik dasar yaitu pertama kompetensi bagian kepribadian yang melekat pada diri seseorang serta perilakunya dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan, kedua kompetensi mengandung pengertian hubungan kausal artinya bahwa kompetensi dapat memprediksi kinerja seseorang. Artinya jika seseorang mempunyai kompetensi yang tinggi maka ia akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Ketiga kompetensi mempunyai pengertian kriteria yang mengandung arti yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, terukur dan spesifik atau standar.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Abdullah (2014 :50) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja

kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan peranannya dengan baik.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. (Wibowo : 2012-323)

Pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. (Edi Sutrisno, 2009 : 202)

Menurut Wibowo dalam Ma'ruf Abdullah, (2014 :51) kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Mulyasa dalam Sutrisno (2009 :203) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaan yang di landasi dengan pengetahuan ketrampilan yang dicirikan oleh sikap profesionalisme dalam bidang tertentu sehingga kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku pegawai ditempat kerjanya.

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan sikap tanggap dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Adapun dimensi dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan, organisasi dan reformasi kelembagaan. Dalam menghadapi pengaruh lingkungan organisasi menuntut persiapan sumber daya manusia organisasi untuk memiliki kemampuan dalam menjawab tantangan tersebut dengan menunjukkan kinerjanya melalui kegiatan-kegiatan dalam bidang tugas dan pekerjaannya di dalam organisasi.

Kompetensi yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung. Penilaian terhadap pencapaian kompetensi perlu dilakukan secara objektif, berdasarkan kinerja para karyawan yang ada di dalam organisasi, dengan bukti penguasaan mereka terhadap pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap sebagai hasil belajar.

b. Aspek kompetensi

Gardon (1988) dalam Sutrisno (2009 : 204) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*) adalah suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dll).
5. Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktifitas kerja.

UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 10 sebagai berikut:

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Pasal 69 undang- undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ayat 1 sampai ayat 3 menyatakan bahwa :

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:

- a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
- b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
- c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 70 Undang –undang ASN bahwa :

- (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.
- (5) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.
- (6) Selain pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling

lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) dalam Edy Sutrisno (2009 : 206) terdapat lima aspek, yaitu :

1. **Motives**, adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisiten mengembangkan tujuan-tujuanyang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
2. **Traits**, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
3. **Self concept**, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang , sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.
4. **Knowledge**, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam

pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. Skill, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun secara mental.

c. Hubungan kompetensi dengan kinerja

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2009 : 209) kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Pola yang melibatkan hasrat atau keinginan yang memberikan dorongan atau inspirasi dalam bertindak untuk menghasilkan perilaku yang kompeten merupakan pola hubungan yang menghasilkan perilaku. Kompetensi membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya yang lain yang dimiliki oleh organisasi mampu mengefektifkan proses penyelesaian pekerjaan dan menghasilkan layanan yang memuaskan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang pada akhirnya akan memberi nilai tambah.

Organisasi akan berprestasi unggul apabila orang-orang yang bekerja didalamnya dapat memberikan kontribusi secara maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pegawai yang mempunyai kompetensi mampu bekerja dengan prestasi yang terbaik dan mampu berprestasi dalam pada saat ini dan saat yang akan datang, baik pada situasi yang stabil maupun dalam situasi yang berubah-ubah karena perkembangan dan

tuntutan zaman. Dengan demikian ukuran kinerja pegawai juga mencakup dimensi waktu, situasi dan kontribusi maksimal serta memberikan dampak kepada masyarakat yang dialayani dan organisasi

Kompetensi merupakan faktor yang menentukan keunggulan pegawai dan juga keunggulan organisasi, hal ini akan terwujud apabila organisasi memiliki fondasi yang kuat artinya organisasi harus mempunyai kompetensi inti. Kompetensi inti layak dimiliki oleh semua anggota organisasi yang kemudian bisa membedakan atau yang membuat beda dengan organisasi lain.

d. Tipe kompetensi

Menurut Wibowo (2007) dalam Ma'ruf Abdullah (2014 : 53) tipe kompetensi terdiri dari :

- a. *Planning Competency*, (Perencanaan Kompetensi) kemampuan yang berhubungan dengan tindakan tertentu seperti menentukan tujuan, menilai resiko, menentukan urutan tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. *Influence competency*, (mempengaruhi kompetensi) kemampuan yang berhubungan tindakan yang berdampak kepada orang lain, seperti misal membuat keputusan yang harus dilaksanakan oleh staf, menginspirasi staf dengan keteladanan dalam bekerja dan lain lain.
- c. *Communication competency*, (kompetensi komunikasi) meliputi kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, dan komunikasi verbal dan tertulis.

- d. *Interpersonal competency*, (kompetensi interpersonal) meliputi berempati, membangun konsesus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan bekerja dalam teamwork.
- e. *Thinking competency*, kemampuan yang berhubungan dengan berfikir strategis, analitis, berkomitmen terhadap tindakan dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational competency*, (kompetensi organisasional) meliputi kemampuan merencanakan masa depan, mengorganisir sumber daya dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- g. *Human resources management*, (Manajemen Sumber Daya Manusia) meliputi kompetensi yang berhubungan dengan team building, mendorong partisipasi dan menghargai keberagaman.
- h. *Leadership competency*, (kompetensi kepemimpinan) meliputi kemampuan pengembangan organisasi, mengelola transisi, membangun visi, merencana, dan merencanakan masa depan.
- i. *Client service competency*, (kompetensi layanan klien) merupakan kompetensi dalam hal mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan, tidak lanjut hubungan dengan pelanggan.
- j. *Business competency*, (kompetensi bisnis) merupakan kompetensi yang berhubungan dengan aktivitas manajemen keuangan, pengambilan keputusan bisnis, dan meningkatkan pendapatan.

- k. *Self management competency*, (manajemen kompetensi diri) kemampuan yang berkenaan dengan motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, pengelola pembelajaran sendiri dan berinisiatif.
- l. *Technical/operational competency*, (kompetensi teknik/operasional) kompetensi yang berhubungan dengan tugas-tugas kantor, menggunakan peralatan kantor, menggunakan teknologi informasi, bekerja dengan data.

e. Manfaat /penggunaan kompetensi

Konsep kompetensi saat ini sudah diterapkan diberbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang-bidang tertentu seperti bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi dan sisitem remunerasi. Ruky (2003) dalm Sutrisno (2009 : 208) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu :

1. Menjelaskan standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subyektif dalam bidang sumber daya manusia.
2. Alat seleksi karyawan, penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan

yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan. Kita dapat mengarahkan pada sasaran yang efektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. Memaksimalkan produktifitas, tuntutan untuk menjadi sesuatu organisasi “mapping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam ketrampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk mengembangkan sistem remunerasi, model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan, dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi, model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah, dan upah isentif. Kompetensi tidak langsung (indirect compensation)

Menurut Tubagus Achmad Darajat 2015 : 163 menyatakan bahwa kompensasi juga disebut penghargaan (reward) yang diberikan kepada pekerja sebagai bals jas atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Beberapa ahli dibidang manajemen personlia mendefinisikan kompensasi sebagai berikut :

1. Pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri (Garry Dessler)
2. Pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada pencapaian organisasi. (Edwin B. Flippo seperti yang dikutip oleh Moekijat, 1995)
3. Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sastrohadiwiryono, 2003 : 181)

4. Bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan (Thomas H. Stone, seperti yang dikutip oleh Moekijat, 1995)
5. Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja sama mereka (Handoko : 1995 :155)
6. Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baeng langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imblan balas jasa yang diberikan kepada karyawan, Hasibuan : 2006 :118)
7. Sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti konteribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rivai : 2014 : 357)
8. Pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employer maupun employees baik yang langsung berupa uang (Financial) maupun yang tidak langsung berupa non uang, (2007 : 116)

Dari pendapat para ahli diatas bahwa dapat diuraikan bahwa kompensasi dalam bentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang, merupakan balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah isentif adalah tambahan balasan jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah isentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Sedangkan benefit adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu

memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Sebagian besar masyarakat khususnya karyawan menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi diberikan tidak hanya saja berupa uang akan tetapi juga bisa berupa dalam bentuk material atau barang hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang tetapi lebih mudah apabila diberikan dalam wujud materiil.

Pemberian kompensasi juga bisa berupa fasilitas atau kemudahan kemudahan bagi para karyawan. Kompensasi berupa pemberian fasilitas biasanya tidak bisa berdiri sendiri namun sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang dan material. Tidak semua perusahaan mampu memberikan fasilitas kepada para pegawainya karena pemberian fasilitas sangat tergantung kepada kemampuan keuangan perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi dapat di bagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang

bersangkutan.kompensasi tidak langsung ini juga disebut sebagai kompensasi pelengkap Sutrisno (2009: 184)

Lebih lanjut dijelaskan oleh Sutrisno bahwa keuntungan memberikan kompensasi pelengkap seperti fasilitas kesehatan, tunjangan , transportasi perumahan dan lain lain adalah untuk :

- a. meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan,
- b. menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan
- c. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Dengan kata lain keadilan distributif berkaitan dengan hasil akhirnya, sedangkan keadilan prosedural berkaitan dengan alatnya. Sebagai akibatnya keadilan ditributif lebih mempengaruhi kepuasan terhadap apa yang diberikan. Adapun keadilan prosedural lebih mempengaruhi kepuasan terhadap pimpinan dan komitmen organisasi.

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2009 : 187) pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan isentif. Adapun kompensasi finansial bukan tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan . adapun kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan

b. Tujuan Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan masyarakat./pemerintah agar tujuan bisa dicapai dan memuaskan kepada para pihak yang berkepentingan maka kompensasi harus berdasar pada prinsip-prinsip pemberian kompensasi yang wajar dan berkeadilan.

Schuler dan Jackson (1999) dalam Tubagus Achmad Darajat (2015 : 174) menyatakan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk (1) menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan organisasi (2) mempertahankan karyawan yang baik, (3) meraih keunggulan kompetitif, (4) meningkatkan karyawan dalam produktivitas untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi, (5) melakukan pembayaran sesuai aturan hukum, (6) memudahkan sasaran strategis dan (7) mengokohkan serta menentukan struktur.

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen , sebagai kaibat semakin seringnya melakukan rekrutmen yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Motivasi seorang bekerja salah satunya adalah agar mereka mendapat kompensasi, dari kompensasi tersebut para karyawan bisa menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi dianggap sebagai hasil dari jerih payah peras keringat dan membanting tulang, dengan adanya

sumber rezeki yang mereka terima diharapkan adanya kepastian bahwa sumber penghasilan itu selalu ada selama ia menjadi karyawan.

Sutrisno (2009 : 189) mengatakan bahwa pemberian kompensasi yang layak bukan saja memenuhi materi bagi karyawan tetapi juga dapat mententramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri

Tujuan kompensasi (balas jasa) menurut Hasibuan (2000) antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompetensi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang Qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih menjamin karena tun over semakin kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat di hindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

c. Sistem Kompensasi

Tujuan setiap organisasi merancang sistem kompetensi adalah untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya selain itu juga untuk mempertahankan karyawan yang dianggap kompetitif.

Dengan menggunakan sistem kompetensi yang baik maka organisasi akan mendapat keuntungan ganda yakni keuntungan pada sisi kompensasi dan mempengaruhi perilaku karyawan di lain sisi perusahaan diharapkan akan ada peningkatan kinerja.

Sistem kompetensi menurut Hasibuan (2000) secara umum sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah :

1. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan, administrasi pengupahan sistem waktu relatif lebih mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun pekerja harian.

Sistem waktu diterapkan apabila prestasi kerja sulit untuk diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerja.

Kebaikan sistem waktu ini ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap.

Kelemahannya sistem waktu ialah pekerja yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

2. Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi /upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potongan, per meter, liter dan kilogram.

Dalam sistem hasil (output) besarnya kompensasi dibayar selalu di dasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan pada lamanya waktu mengerjakannya sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap (sistem waktu) dan jenis pekerjaan yang telah mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi. Kelemahan sistem hasil ialah kualitas barang yang dihasilkan kurang baik dan karyawan yang kurang mampu balas jasanya kecil sehingga kurang manusiawi

Kebaikan sistem hasil memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasa yang lebih besar. Jadi prinsip keadilan betul-betul diterapkan . pada sistem hasil yang perlu mendapat perhatian sungguh-sungguh adalah kualitas barang yang dihasilkan karena ada kecenderungan dari karyawan untuk mencapi produksi yang lebih besar dan kurang memperhatikan kualitasnya, jangan sampai karyawan memaksa dirinya untuk bekerja diluar kemampuannya sehingga kurang memperhatikan keselamatannya.

3. Sistem Borongan

Adalah suatu cara pengupahan yang menetapkan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

d. Jenis Kompensasi

Menurut Tubagus Ahmad Darajat pada dasarnya banyak ahli sepakat untuk membedakan jenis kompensasi atas dua bentuk berlawanan yaitu financial dan non financial (Mondy dan Neo), langsung dan tidak langsung (Cascio) keuangan dan non keuangan (Simamora) ekstrinsik dan ekstrinsik (Schuler dan Javckson, Schermerhorn, Robbin, dan Siagian) Tubagus Achmad Darajat (2014 : 164)

Menurut Triyono mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

- a. Kompensasi yang bersifat financial yaitu kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Yang termasuk kompensasi Financial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lainnya.
- b. Kompensasi yang bersifat non Financial, kompensasi ini secara langsung mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi non financial adalah program-program pelayanan karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, seperti menyediakan tempat istirahat ditempat kerja, menyediakan lapangan olahraga ditempat kerja dan lain sebagainya. Triyono (dalam Abdulloh 2014 : 79)

B. Kerangka Konseptual dan Hipotesis

1. Kerangka Konseptual

Organisasi /perusahaan selalu selalu mempunyai ekspektasi dan berusaha agar para pegawainya memiliki kinerja yang tinggi karena dengan kinerja yang tinggi maka dapat diperoleh keuntungan yang tinggi pula pekerjaan bisa cepat terselesaikan, kesalahan bisa diminimalisir, absensi bisa diperkecil jumlahnya kepuasan kerja bisa di rasakan oleh para karyawan dan para pelanggan atas jasa yang diberikan oleh para pegawai. Kinerja yang tinggi hanya dapat dihasilkan oleh para karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Pegawai yang kompetentif mempunyai peran yang sangat penting dalam merealisasikan program-program organisasi sebab meskipun sumber daya lain mendukungnya tapi tanpa adanya pegawai yang handal maka berjalannya organisasi dalam menjalankan program kerjanya tidak akan berjalan dengan baik dan optimal.

Spencer dan Spencer mendefinisikan kompetensi itu sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kreteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Spencer dan spencer (dalam Abdullah 2014 :50)

Kompetensi merupakan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan atau pegawai baik berupa pengetahuan, ketrampilan serta sikap yang baik sehingga dengan adanya kemampuan dan ketrampilan serta

sikap dan motivasi yang baik maka seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Untuk mewujudkan indikator-indikator tersebut dibutuhkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Semakin pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan meningkat pula kinerja para pegawai, sebaliknya apabila tingkat kompetensi pegawai rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah pula.

Selain faktor kompetensi kinerja pegawai juga erat hubungannya dengan faktor pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan faktor yang penting dalam manajemen pegawai karena kompensasi merupakan aspek yang sangat sensitif didalam hubungan kerja. Hubungan kerja antara pegawai dengan organisasi merupakan hubungan yang saling menggantungkan dan hubungan yang saling menguntungkan, kebutuhan organisasi akan pegawai yang profesional akan terpenuhi sedangkan pegawai juga akan terpenuhi pula kebutuhannya.

Kompetensi sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai disatu sisi bahwa setiap pegawai mempunyai tujuan-tujuan tertentu pula yakni memuaskan kebutuhan kebutuhannya, seperti pemenuhan kebutuhan yaitu kesejahteraan. Kompensasi merupakan bagian dari motivasi para pegawai untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kompensasi pegawai merupakan faktor selain kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. pegawai sebagai individu yang tidak lepas dari berbagai kebutuhan yang selalu berubah-ubah sesuai dengan dinamika waktu dan zaman akan menuntut pegawai untuk dapat memenuhi kebutuhannya maka dengan adanya pemberian kompensasi

akan berdampak pada kepuasan pegawai yang pada akhirnya timbulnya rasa nyaman, menikmati pekerjaan dan timbulnya motivasi melakukan yang terbaik untuk organisasi.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau yang lainnya., yang dapat berupa gaji, upah bonus, isentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti dan lain lain (Rahmawati 2007 : 146)

Dijelaskan lebih lanjut oleh Rahwawti bahwa dari sudut pandang organisasi pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada dan meningkatkan produktifitas.

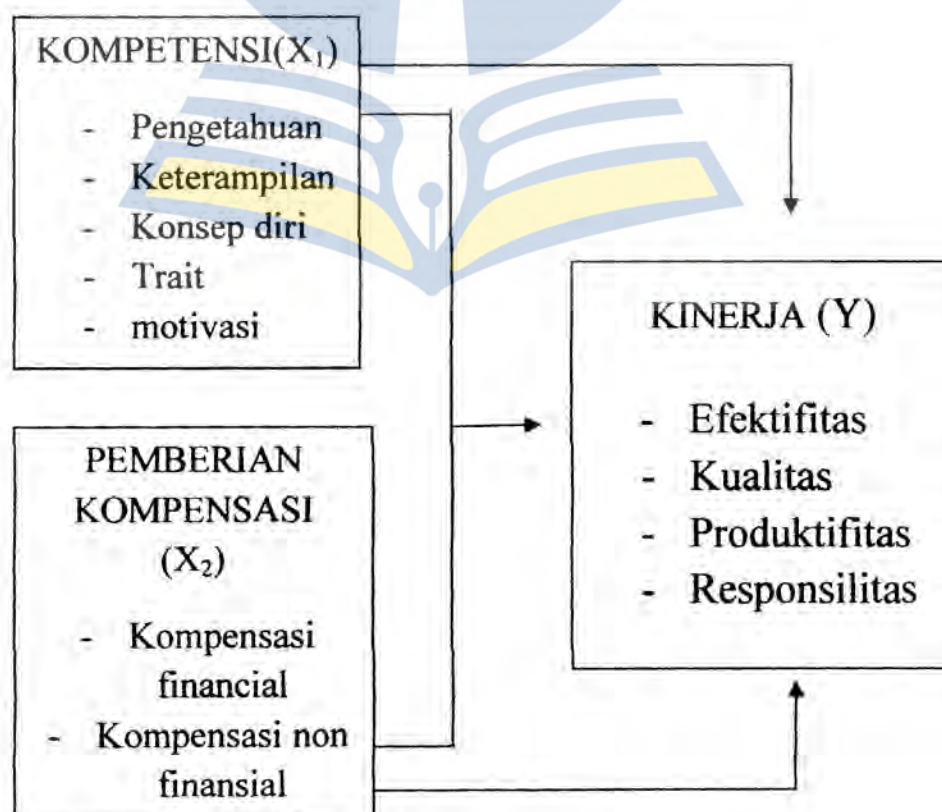
Dengan merancang sistem kompensasi yang baik akan memiliki dampak ganda bagi organisasi karena disatu sisi kompensasi akan berdampak pada biaya operasi, disisi yang lain kompensasi akan memengaruhi perilaku serta sikap kerja karyawan sesuai dengan keinginan organisasi agar karyawan dapat meningkatkan kerjanya hal ini dapat dipahami karena salah satu tujuan seorang bekerja mengharapkan kompensasi dari organisasi dimana ia bekerja, sedang pihak perusahaan mengharapkan karayawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi (Sutrisno 2009 : 180)

Dalam konteks tercapainya profesionalitas pegawai pemerintah daerah dapat diukur dari kemampuannya melaksanakan urusan pemerintah

daerah. membentuk aparatur yang profesional bisa dilakukan melalui proses pendidikan formal maupun bisa melalui berbagai penyertaan dalam program pendidikan dan pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dilakukan secara berkelanjutan. Sedangkan untuk mewujudkan pemberantasan kemiskinan dan pemeberdayaan sumber daya manusia pegawai maka dibutuhkan sistem kompensasi yang berkeadilan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian empirik dari I Made Sugita Arbawa dkk (2016) yang mengatakan bahwa kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan kompensasi secara bersama sama berperan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian maka Kerangka konsep diatas dapat digambarkan sebagai berikut : (Gambar : 1)



2. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka hipotesis yang akan dikembangkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh kompetensi (Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri, Watak dan motivasi)secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen,
- b. Ada pengaruh kompensasi (Kompensi Financial, dan Non Financial) secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen,
- c. Ada pengaruh secara simultan antara kompetensi (pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri, Trait motivasi dan kompensasi (kompensasi Financial dan Non Financial) terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

C. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya.

Variabel yang mempengaruhi Kinerja pegawai pada dasarnya banyak akan tetapi peneliti membatasi hanya mengambil dua buah variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni kompetensi dan kompensasi.

a. Kompetensi (X_1)

Kompetensi kalau kita cermati pandangan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Secara etimologi kompetensi adalah dimensi perilaku keahlian, atau keunggulan seseorang pimpinan atau staf.

kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik kompetensi menurut Spenser dan Sprenger terdapat lima aspek yakni motivasi, trait/ watak, konsep diri, pengetahuan dan skill.

Komponen kompetensi seperti pengetahuan, skill, konsep diri, motivasi dan pemahaman dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada gilirannya akan muncul sebagai sebuah prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensitas yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk selalu melakukan aksi menuju terbentuknya suatu hasil kerja yang maksimal.

Dengan demikian maka variabel kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai pada pada pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen selanjutnya dijabarkan melalui sub variabel dengan indikator indikator sebagai berikut:

1). **Pengetahuan,**

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan juga merupakan kompetensi yang kompleks. kompetensi seseorang banyak di tentukan oleh kemampuan kognitif seperti misalnya kemampuan analisis dan kemampuan konseptual.

Pengetahuan mencerminkan mencerminkan kemampuan seseorang pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan, karena itu pengetahuan

seseorang dapat dikembangkan melalui pendidikan, baik formal maupun non formal serta pengalaman.

Melalui pendidikan pegawai akan mampu mengetahui dan memahami berbagai persoalan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kemudian mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tidak hanya melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan akan tetapi pegawai mampu juga untuk mencari alternatif solusi ketika mengalami kesulitan didalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pandangan tersebut maka pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya dapat di telusuri melalui indikator indikator sebagai berikut :

- a. Pemahaman tentang cakupan pekerjaan/tupoksi
- b. Pemahaman terhadap prosedur pelaksanaan pekerjaan
- c. Pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan
- d. Penghayatan terhadap tanggung jawab pekerjaan
- e. Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan
- f. Memahami tentang resiko dari pelaksanaan pekerjaan.

2). **Ketrampilan,**

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental, keterampilan kerja pegawai dapat dikembangkan melalui proses pelatihan- pelatihan yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai dalam bekerja. Keterampilan kerja pegawai dapat di ukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kemampuan menentukan prosedur cara menyelesaikan pekerjaan
- b. Kemampuan menentukan ukuran volume pekerjaan yang dapat diselesaikan
- c. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memahami orang lain dan memengaruhi orang lain.
- d. Kemampuan melihat mutu permasalahan dengan berbagai faktor yang terkait dengan pekerjaan.
- e. Kemampuan menentukan ukuran kualitas pekerjaan terbaik yang harus diselesaikan
- f. Memahami tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pekerjaan

3). Konsep diri,

Konsep diri adalah sikap dan nilai –nilai yang dimiliki seseorang , konsep diri adalah merupakan suatu keyakinan atau evaluasi diri individu tentang siapa dirinya sebagai makhluk pribadi dan sosial.

Konsep diri pegawai dapat di ukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Bekerja sebagai pengabdian/ibadah,
- b. Menghindari sikap yang tidak terpuji,
- c. Bekerja secara profesional,
- d. Berusaha meningkatkan kompetensi diri secara terus menerus,
- e. Bekerja berdasarkan peraturan yang berlaku,
- f. Bersikap sebagai pelayan yang melayani dan mengayomi masyarakat,
- g. Tidak rentan terhadap perubahan terbuka dan realistis

h. Mampu bekerja dalam tim, dan

4). Trait

Trait adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. merupakan sifat batin yang memengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku. Misalnya percaya diri, kontrol diri stress dan ketabahan

Watak pegawai dapat di ukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Percaya diri dan optimis,
2. Berorientasi pada tugas pekerjaan dan hasilnya,
3. Berani mengambil resiko dan menyukai tantangan,
4. Tabah menghadapi kesulitan dalam pekerjaan
5. Berorientasi pada masa depan

5). Motivasi,

Motivasi adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai oleh karena itu ada harapan yang diinginkan.

Motivasi pegawai dapat di telusuri melalui indikator-indikator sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai untuk mendapat kompensasi / penghargaan,
2. Motivasi untuk berprestasi,
3. Motivasi pegawai untuk merasakan kepuasan kerja,
4. Motivasi untuk mendapat pengakuan,

5. Motivasi untuk berkompetisi,
6. Motivasi untuk mengembangkan potensi diri
7. Motivasi pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilaksanakan.

b. Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung atas sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Kompensasi dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat kabupaten Kepulauan Yapen. Kompensasi pegawai yang dapat dilihat berdasarkan indikator indikator sebagai berikut :

1). Kompensasi Financial

Kompensasi Financial adalah balas jasa yang diberikan kepada para pegawai dalam bentuk uang atau bernilai uang kompensasi non financial dapat di telusuri melalui indikator sebagai berikut :

- a. Besaran gaji yang diterima pegawai setiap bulan.
- b. Besarnya gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai,
- c. Pemenuhan kebutuhan primer dan sekunder,
- d. Kepuasan terhadap gaji
- e. Pembayaran gaji berdasarkan kinerja
- f. Pemberian tunjangan-tunjangan
- g. Pemberian fasilitas kendaraan dan rumah dinas
- h. Pemberian fasilitas melanjutkan study/pelatihan

- i. Pemberian jaminan hari tua dan pemberian jaminan kesehatan

2.) **kompensasi non Financial/ kompensasi Pelengkap**

Kompensai Non Financial adalah balas jasa yang diberikan kepada para pegawai dalam bentuk uang atau bernilai uang kompensasi non financial dapat di telusuri melalui indikator sebagai berikut :

- a. Kelangsungan pekerjaan
- b. Jenjang karier yang jelas
- c. Kondisi lingkungan kerja
- d. Pekerjaan yang menarik
- e. pemberian penghargaan.

c. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi pengukuran kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan indikator-indikator :

1. Efektifitas kerja,

indikator ini mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam pencapaian suatu yang diinginkan. Efektifitas pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut :

- a. Pegawai memahami bahwa hasil kerja sesuai dengan tujuan yang direncanakan
- b. Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan

- c. Jumlah pegawai yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan,
- d. Jumlah anggaran yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan,
- e. Adanya kepuasan yang didapatkan oleh pekerja dan pelanggan.

2). **Kualitas Kerja,**

Indikator ini mengukur derajat antara kualitas produk yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen ini dapat dilihat dari indikator

- a. Menunjukkan perhatian yang bersifat detail, akurasi, penelitian dan kecermatan,
- b. Mematuhi peraturan dan prosedur kerja
- c. Menunjukkan ketrampilan dalam bekerja
- d. Menunjukkan kerapian kerja
- e. Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dan mencari solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat.
- f. Pelayanan yang selalu terjamin mutunya

4). **Produktifitas pekerja,**

Merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam periode waktu tertentu, meliputi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Menyelesaikan pekerjaan secara konsisten.
- b. Menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif,
- c. Menggunakan waktu secara efisien,
- d. Memelihara tempat kerja secara teratur dan nyaman sesuai dengan fungsinya,

5). **Responsibilitas,**

Indikator ini mengukur kemampuan birokrasi untuk mengenal kebutuhan masyarakat, menyusun agenda prioritas pelayanan dan mengembangkan program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, yang dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut ;

- a. Program kerja yang tepat sasaran dan pro aktif terhadap persoalan di masyarakat,
- b. Kepedulian terhadap keluhan dan kritik masyarakat atas program kerja yang dilaksanakan.
- c. Menjadikan kritik dan keluhan masyarakat sebagai bahan evaluasi untuk program kerja berikutnya.
- d. Aktifitas /program yang dilaksanakan diperuntukan untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat.

D. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa peneliti terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, penulis ingin mendapatkan suatu perbandingan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini. Telaah penelitian terdahulu di bawah ini memberikan gambaran Penelitian Terdahulu yang terdiri dari nama peneliti, tahun judul, variabel, hasil penelitian, persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini.

Tabel : 2 Matrik Telaah Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul & Variabel	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	I Made Yusa Dharmawan (2011)	<p>Judul</p> <p>Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel nikki Denpasar</p> <p>Variabel</p> <p>1.Kompensasi 2.Lingkungan Kerja 3.Disiplin 4.Kinerja</p>	<p>Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin ditunjukkan dengan nilai <i>standardized direct effect sebesar 0,437</i>. Ini berarti pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik pula disiplin Hotel Nikki Denpasar. Sebaliknya semakin kurang lingkungan</p>	<p>sama-sama meneliti tentang kinerja. uji instrumen sama sam menggunakan uji validitas dan reliabilitas</p>	<p>Perbedaannya terletak pada obyek penelitian, variabel bebasnya, dan indikatornya</p>

			kerja non fisik maka semakin kurang disiplin Hotel Nikki Denpasar.		
2	Sarwo Waskito 2011	<p>- Judul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada UD.Morinaga di Surabaya</p> <p>- Variabel 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Kinerja</p>	pemberian kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.	Sama –sama meneliti tentang kinerja, dengan kompensasi sebagai variabel bebasnya	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, variabel bebasnya, dan indikatornya Teknik analisi data
3	Emmyah 2009	<p>- Judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang</p> <p>- Variabel 1. Kompetensi 2. kinerja</p>	Secara simultan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, dan karakteristik pribadi berpengaruh secara signifikan	Sama –sama meneliti tentang kinerja, dengan kompetensi sebagai variabel bebasnya, dan menggunaka n indikator pengetahuan, ketrampilan, konsep diri.	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, variabel bebasnya, dan indikatornya Teknik analisi data Pada, karakteristik pribadi tidak diteliti dalam penelitian ini

			terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Secara parsial, konsep diri dan nilai-nilai memiliki pengaruh paling dominan, dan karakteristik pribadi tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.		
4	Satria Negara Demokrat (2011)	<p>- Judul Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja kerja sebagai variabel Moderating</p> <p>- Variabel 1. kompensasi 2. motivasi 3. kinerja</p>	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja	Persamaanya adalah penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja, analisis data sama sama menggunakan analisis regresi dengan memakai uji validitas dan reliabilitas	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, indikatornya, dalam penelitian ini tidak memakai uji asumsi klasik hanya memakai uji normalitas
5	Yudi Supiyanto (2015)	- Judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja	Kompensasi, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan	Sama –sama meneliti tentang kinerja, menggunakan analisis regresi	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, indikatornya, dalam penelitian ini tidak

		<p>dan Kinerja Karyawan Koperasi</p> <p>- Variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kompetensi 2. kompensasi 3. komitmen organisasi 4. kepuasan kerja 5. kinerja 	<p>berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, sehingga jika kompensasi, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya jika kompensasi, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan juga rendah</p>		<p>memakai uji asumsi klasik hanya memakai uji normalitas Komitmen organisasi, dan kepuasan kerja tidak diteliti dalam penelitian ini</p>
6	Dhina Sari Taryanti (210)	<p>- Judul Pengaruh Kompetensi, Imbalan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota</p> <p>- Variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kompetensi 2. imbalan 3. tingkat Pendidikan 4. kinerja 	<p>Kompetensi, imbalan, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PD BPR BKK Boyolali Kota.</p>	<p>Sama –sama meneliti tentang kinerja, menggunakan analisis regresi, kompetensi dan kompensasi sebagai variabel bebas.</p>	<p>Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, indikatornya, tingkat pendidikan tidak diteliti dalam penelitian ini</p>

7	Siti Rohimah (2013)	<p>- Judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja</p> <p>- Variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Kompensasi 3. Disiplin Kerja 4. Kinerja 5. Kepuasan kerja 	Kompetensi, kompensasi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kinerja namun variabel yang paling dominan adalah variabel disiplin	Pesamaanya meneliti tentang kinerja, analisis regresi, uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, indikator variabelnya. Disiplin kerja, dan kepuasan kerja tidak diteliti dalam penelitian ini
8	Eddy Yunus (2009)	<p>- Judul Pengaruh kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya</p> <p>- Variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Kinerja 	kompensasi disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kinerja	Pesamaanya meneliti tentang kinerja, kompetensi sebagai variabel bebas, uji instrumen memakai uji validitas dan reliabilitas dengan analisis regresi	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, indikator variabelnya, Pada penelitian terdahulu kopensasi tidak diteliti
9	Halman Daly (2015)	<p>- Judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB Daerah Provinsi Sulawesi Selatan</p> <p>- Variabel</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi 2. Disiplin kerja 	Kompetensi, disiplin dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Pesamaanya meneliti tentang kinerja, kompetensi dan kompensasi sebagai variabel bebas. Analisis regresi	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, indikator variabelnya, pengujian kualitas datanya memakai uji asumsi klasik, disiplin kerja tidak diteliti dalam penelitian ini

		3. Kompensasi 4. Kinerja			
10	Fajar Kumiadi (2012)	- Judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja pada Karyawandi Apotik Berkah Bandung - Variabel 1. kompensasi 2. motivasi 3. kinerja	Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Apotik Berkah Bandung	Meneliti tentang kinerja, kompensasi sebagai variabel bebas, uji instrumen memakai uji validitas dan reliabilitas dengan analisis regresi	Perbedaanya terletak pada obyek penelitian, indikator variabelnya, pengujian kualitas datanya, variabel motivasi tidak diteliti dalam penelitian ini

Banyak peneliti terdahulu yang meneliti mengenai kinerja dari sekian penelitian terdahulu yang membedakan adalah variabel bebasnya, obyek penelitian dan indikator yang digunakan. Pada dasarnya peneliti ini juga sama dengan penelitian terdahulu hanya pada obyek, waktu, indikator dan variabel bebasnya yang berbeda, namun pada akhirnya kesimpulannya sama hanya ada variabel bebas yang mempunyai bobot signifikan dan ada variabel yang kurang signifikan namun secara simultan semua variabel bebas yang diteliti oleh peneliti dan penelitian terdahulu kesimpulannya sama yakni signifikan berpengaruh terhadap kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri, trait, motivasi, kompensasi financial dan non financial dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Sedangkan waktu yang digunakan untuk penyelesaian proses penelitian berlangsung selama kurang lebih 3 (bulan) bulan, yang dimulai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2016.

Pertimbangan atas pemilihan lokasi penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen adalah karena peneliti adalah munculnya kegelisahan peneliti dan kegelisahan di tingkat publik yang peduli terhadap situasi kondisi politik sosial daerah, dinamika politik yang tidak stabil dan munculnya gangguan keamanan di daerah yang sering terjadi yang seakan akan timbul kesan bahwa pemerintah dalam hal ini Badan Kesbangpol yang mempunyai tupoksi dalam hal kesatuan bangsa dan politik

tidak bisa mengantisipasi cegah dan deteksi dini terhadap persoalan politik dan sosial di daerah ini. Peranan Badan Kesbangpol yang sangat strategis dalam menjaga stabilitas politik dan juga keamanan harus di barengi dengan kinerja para pegawai yang maksimal. Dengan alasan diatas maka peneliti tertarik untuk memilih lokasi penelitian di Badan Kesabangpol Kabupaten Kepulauan Yapen.

C. Instrumen penelitian

1. Kuesioner / angket

Intrumen utama yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah kuesioner yang dibagikan kepada pegawai yang menjadi responden. Kuesioner yang diberikan kepada responden terdiri dari beberapa pernyataan yang disusun dalam bentuk yang lebih mudah untuk di mengerti oleh para responden dengan menggunakan skala linkert 1-5.

2. Telaah dokumen /Dokumen Review

Pedoman ini berisi daftar dokumen -dokumen yang akan dianalisa.

3. Observasi

Pedoman observasi dikembangkan untuk menjaring data setiap aktifitas yang dianggap penting dan terkait dalam penelitian ini . Observasi dilakukan, pedoman menggunakan pedoman observasi, pedoman ini berisi tentang berbagai pertanyaan tentang prsoses kegiatan, peristiwa, dan perilaku yang akan diamati oleh peneliti.

Berikut ini adalah matrik pengembangan instrumen yang dipergunakan dalam penelitian ini :

Tabel : 2 matrik pengembangan instrumen

No	Variabel	Sub variabel	Teknik /instrumen	Sumber data
1	Kinerja (Y)	1. Efektifitas 2. Kualitas 3. Produktifitas 4. Responsibilitas	Kuesioner	Pegawai Kesbangpol
2	Kompetensi (x1)	1. Pengetahuan 2. Skill 3. Trait 4. Konsep diri 5. Motivasi	kuesioner	Pegawai Kesbangpol
3	Kompensasi (x2)	1. Kompensasi financial 2. Kompensasi non financial	Kuesioner	Pegawai Kesbangpol

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiono : 2013 : 215)

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang masih aktif bekerja pada Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen yaitu sebanyak 41 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono 2013 : 81). Sampel yang dipakai adalah total sampel yaitu seluruh pegawai di Kesbangpol Kabupaten Kepulauan Yapen sebanyak 40 pegawai di Badan Kesbangpol Kabupaten Kepulauan Yapen, namun demi menjaga independensi penelitian maka peneliti tidak terlibat menjadi sampel dengan demikian maka sampel yang dipakai adalah sejumlah 40 dikurangi satu orang sama dengan 40 orang

E. Prosedur pengolahan data

Kuesioner yang digunakan terdiri dari berbagai pernyataan yang disusun dalam bentuk yang lebih mudah dipahami oleh para responden. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu pernyataan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban dengan skala pengukuran dipakai metode *Likert Summated Rating (LRS)* dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 dengan ketentuan :

- a. Jawaban sangat setuju /sangat sering/sangat efektif , bobot skor 5;
- b. Jawaban setuju/sering/efektif, bobot skor 4;
- c. Jawaban ragu-ragu /tidak tahu/kurang efektif, bobot skor 3;
- d. Jawaban tidak setuju/jarang /tidak efektif, bobot skor 2;
- e. Jawaban sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak efektif, bobot skor 1

Kuesioner yang digunakan adalah rancangan peneliti yang terlebih dahulu diuji cobakan kepada responden dengan uji validitas, reabilitas dan uji hipotesis, berikut uraian dari uji validitas, reabilitas dan uji hipotesisi.

1. Uji validitas.

Uji validasi merupakan upaya untuk menunjukkan tingkat kevalidan atau ketepatan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumrn yang kurang valid mempunyai validitas rendah.

Pengujian validitas pada setiap butir digunakan analisi item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total, selanjutnya memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi dimana item yang mempunyai korelasi positif serta korelasi yang lebih tinggi menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula, uji validasi ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson).

Rumus korelasi Produk Moment Pearson adalah :

$$R_{xy} = \frac{N\sum Xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{N\sum x^2 - (\sum x)^2 (N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy}	=	Kefisien korelasi antara bvariabel X dengan Variabel Y
$\sum xy$	=	
$\sum x^2$	=	Jumlah perkalian antara variabel X dan Y
$\sum y^2$	=	Jumlah dari kuadrat nilai X
$(\sum x)^2$	=	Jumlah dari kuadrat nilai Y
$(\sum y)^2$	=	Jumlah nilai X kemudain di kuadratkan Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Intrumen terdiri dari 51 butir (item) , 21 item untuk mengukur variabel kompensasi (X1) , sebanyak 12 item untuk mengukur variabel kompensasi (X2) dan sebanyak 18 butir untuk mengukur variabel kinerja (Y) setiap butir

disajikan 5 interval untuk jawaban terendah diberi skor 1 dan jawaban tertinggi di beri skor 5.

Syarat minimum untuk dianggap memenuhi validitas yang baik jika $r \geq 0,3$. Jadi apabila korelasi antara butir-butir dengan skor total lebih dari atau sama dengan 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan valid.

Berdasarkan data yang terkumpul dari 40 responden ternyata koefisien korelasi seluruh butir instrumen kompensasi (X1) Kompensasi (X2) dan kinerja (Y) mempunyai skor total 0,3, dengan demikian maka semua butir variabel kompetensi, kompensasi dan kinerja dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Perhitungan reabilitas pada penelitian ini menggunakan analisis yang Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas yang dicari

n = jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

σ_t^2 = varians total

3. Uji normalitas data

Untuk mengetahui normal atau tidaknya data maka dilakukan uji normalitas untuk mengukur uji normalitas instrumen angket peneliti menggunakan cara uji Kolmogorov Smirnov.

F. Metode analisis data

1. Analisis inferensial

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis inferensial analisis ini digunakan untuk menetapkan sejauh mana ia bisa menyimpulkan hasil penelitian dari data yang diperoleh dalam kelompok subyek yang terbatas. Analisis inferensial digunakan untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak. Statistik inferensial yang digunakan adalah uji Kolmogorov Smirnov, uji T, ANOVA, uji korelasi, dan uji regresi.

- a. Uji F (uji simultan) berfungsi untuk menguji signifikan pengaruh simultan variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja.
- b. Uji T (uji parsial) bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
- c. Koefisien Determinasi pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempengaruhi variabel terikatnya, hasil perhitungan determinasi secara keseluruhan digunakan untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisis linier berganda.
- d. Teknik korelasi dilakukan untuk mencari tingkat hubungan dua variabel dengan indeks korelasi yang disebut dengan koefisien korelasi, dalam penelitian ini teknik korelasi dengan menggunakan Moment Produk Pearson.

2. Analisis Regresi berganda

Dalam mengambil keputusan dalam uji hipotesis dengan cara regresi dapat dilakukan dengan 3 cara yaitu :

- b. Berdasarkan nilai probabilitas (sig) dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Jika nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 2. Jika nilai probabilitas (sig) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- c. Berdasarkan nilai F dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- d. Berdasarkan nilai T dengan ketentuan sebagai berikut :
 1. Jika nilai hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Analisis dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik, untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabel. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi berganda, yaitu sebuah analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas kompensasi (X_1), dan variabel beba kompetensi (X_2) terhadap variabel terikat yakni kinerja yang diformulasikan sebagai berikut :

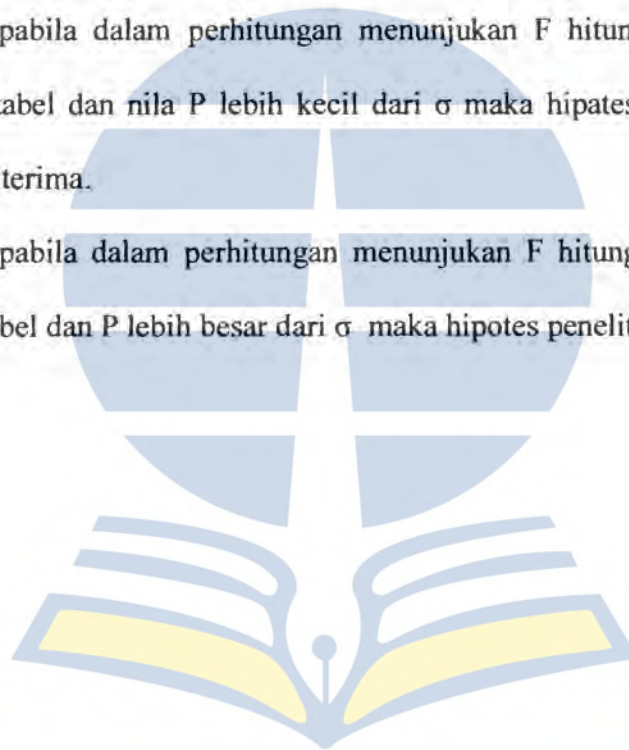
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
X₁	=	Kompetensi
X₂	=	Kompensasi
b₁	=	Koefisien regresi kompetensi
b₂	=	Koefisien regresi kompensasi

Untuk menguji hipotesis dilakukan melalui uji F dengan melihat nilai F dan nilai P dimana :

1. Apabila dalam perhitungan menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai P lebih kecil dari α maka hipotesis penelitian dapat diterima.
2. Apabila dalam perhitungan menunjukkan F hitung lebih kecil dari F tabel dan P lebih besar dari α maka hipotesis penelitian ditolak.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen merupakan komponen operasional yang memfasilitasi pelaksanaan kebijakan di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik. Badan ini terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen nomor 4 tahun 2008 dengan nama Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat. dan kemudian berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Yapen nomor 22 tahun 2015 berubah nomenklatur menjadi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Berdasarkan Peraturan Bupati nomor 22 tentang tugas pokok fungsi dan tata kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dijabarkan melalui empat bidang, badan tidak lagi menangani bidang perlindungan masyarakat karena bidang linmas dihapus dan digabung dengan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kepulauan Yapen, empat bidang yang dimaksudkan dalam Peraturan Bupati diatas yaitu bidang Bina Idiologi, bidang Politik, bidang Kewaspadaan Nasional dan bidang Ketahanan Seni, Budaya Agama Ekonomi dan Kemasyarakatan.

Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan Kabupaten Kepulauan Yapen Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memeberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk pelayanan teknis dan administrasi dalam hal penguatan kapasitas dan peningkatan kompetensi.

Sesuai dengan visinya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen maka badan mempunyai tujuan yaitu meningkatkan keamanan dan kenyamanan lingkungan, hal ini tergambar dalam visi misi sebagai berikut :

Visi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen adalah Terwujudnya masyarakat madani kabupaten Kepulauan Yapen yang tertib, aman, tenteram, damai, sejahtera, dinamis dan harmonis berdasarkan nilai-nilai budaya dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila.

Visi tersebut diatas kemudian dijabarkan melalui misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sebagai berikut :

- a). Mewujudkan sistem politik yang demokratis, berbasis pada berfungsinya secara efektif supra struktur dan infra struktur politik yang dilandasi oleh menguatnya etika, moral dan budaya politik yang beradab.
- b). Mewujudkan iklim kehidupan masyarakat yang demokratis, dinamis, tentram dan damai yang ditopang oleh mantapnya wawasan kebangsaan, integritas dan ketahanan bangsa.
- c). Meningkatkan pendidikan politik secara intensif dan komprehensif kepada masyarakat guna mengembangkan budaya politik yang demokratis melalui pemberdayaan infra struktur politik.
- d). Menyiapkan sumber daya aparatur dan masyarakat, fasilitasi serta pembiayaan

2. Tugas Pokok dan Fungsi Bakesbangpol

Sesuai dengan Peraturan Bupati nomor 22 tahun 2015 tentang tugas pokok fungsi dan tata kerja badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, Badan Kesbangpol mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa dan pembinaan politik dan dalam melaksanakan tugas pokoknya Badan Kesatuan Bangsa dan Politik mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang kesatuan bangsa dan politik ;
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan kebijakan dibidang kesatuan bangsa dan politik;
- c. Pelayanan dibidang kesatuan bangsa dan politik;
- d. Fasilitasi dan pembinaan persatuan kesatuan bangsa dan politik;
- e. Pembinaan dibidang seni, budaya agama, ekonomi dan kemasyarakatan;
- f. Pengelolaan data dan informasi dibidang kesatuan bangsa dan politik;
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati.

3. Tata Kerja

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, kepala badan, sekretaris, kepala bidang kepala sub bidang, kepala sub bagian, kepala UPTB dan kelompok jabatan fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, intergrasi, dan sinkronisasi baik dalam lingkungan badan

maupun instansi lain diluar badan sesuai dengan tugas pokok masing-masing.

Kepala badan wajib mengawasi bawahannya dan bila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Kepala badan bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahan dan memberikan bimbingan serta petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahan.

Kepala badan wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk dan bertanggungjawab pada atasan serta menyampaikan laporan berkala tepat waktu.

Setiap laporan yang diterima oleh kepala badan dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut.

Dalam penyampaian laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada satuan organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.

Dalam melaksanakan tugas kepala badan dan unit organisasi dibawahnya dalam rangka pemberian bimbingan kepada bawahan masing-masing wajib mengadakan rapat berkala, dan dalam hal kepala badan berhalangan dapat menunjuk sekretaris.

Dalam hal sekretaris berhalangan maka pimpinan dapat menunjuk kepala bidang berdasarkan senioritas dan kepangkatannya sesuai daftar urutan kepangkatan.

4. Struktur organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati nomor 22 tahun 2015 tentang tugas pokok fungsi dan tata kerja badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, struktur organisasi Badan Kesbangpol terdiri dari :

- a. Kepala badan
- b. Sekretariat terdiri dari :
 1. Sub bagian umum dan kepegawaian;
 2. Sub bagian keuangan dan perlengkapan;
 3. Sub bagian program dan pelaporan;
- c. Bidang bina ideologi dan wasbang terdiri dari :
 1. Sub bidang bina ideologi;
 2. Sub bidang wawasan kebangsaan;
- d. Bidang politik terdiri dari :
 1. Sub bidang implementasi kebijakan publik dan pendidikan politik;
 2. Sub bidang fasilitasi kelembagaan partai politik dan pemilu;
- e. Bidang kewaspadaan nasional
 1. Sub bidang kewaspadaan dini dan pengawasan orang dan lembaga asing;
 2. Sub bidang penanganan konflik;
- f. Bidang ketahanan seni, budaya agama ekonomi dan masyarakat
 1. Sub bidang ketahanan seni budaya, agama;
 2. Sub bidang ketahanan masyarakat dan ekonomi;
- g. Unsur pelaksana teknis badan (UPTB)

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kabupaten Kepulauan Yapen kecuali peneliti responden terdiri staf administrasi dan pejabat pada badan Kesatuan Bangsa dan politik dari golongan I, II, III, dan IV yang berjumlah 41 orang. Kepada responden peneliti meminta untuk mengisi latar belakang responden tanpa keharusan mengisi atau menyebutkan nama, hal ini dilakukan untuk mengurangi rasa ragu didalam mengisi/ memberikan jawaban dan informasi yang semestinya yaitu jujur lengkap dan jelas. Butir pertanyaan yang terkait dengan karakteristik responden adalah jenis kelamin, masa kerja, pendidikan dan pangkat/golongan. Berikut adalah data karakteristik responden yang diperoleh dilapangan.

Tabel. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI	JUMLAH
1.	Laki-laki	23	57,5 %
2.	Perempuan	17	42,5%
JUMLAH		40	100,00 %

Sumber data : diolah berdasarkan data lapangan 2016

Tabel : 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 40 responden terdiri atas 25 responden (57,5 %) berjenis kelamin laki-laki dan 17 responden (42,5 %) berjenis kelamin perempuan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/golongan

NO	Pangkat/golongan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	IV	5	12,5 %
2.	III	21	52,5 %
3.	II	14	35 %
4	I	0	0
JUMLAH		40	100,00 %

Sumber data : diolah berdasarkan data lapangan 2016

Tabel 4 menginformasikan kepada kita bahwa karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan dari 40 responden bisa dijelaskan bahwa 5 responden (12,5 %) bergolongan IV, 21 responden (52,5 %) bergolongan III, 14 responden (35 %) bergolongan I dan tidak ada satupun responden yang bergolongan I

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa kerja	Jumlah	Prosentase (%)
1.	1-5	7	17,5 %
2.	6-10	12	30 %
3.	11-15	4	10 %
4.	16-20	6	15 %
5.	21 lebih keatas	11	27,5 %
JUMLAH		40	100,00 %

Sumber data : diolah berdasarkan data lapangan 2016

Tabel 5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pada masa kerja terdiri dari : masa kerja 1-5 tahun berjumlah 7 responden (17,5 %), responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 12 responden (30 %), responden dengan masa kerja 11-15 tahun berjumlah 4 responden (10 %), masa kerja responden 16-20 tahun 6 responden (15 %) dan jumlah responden dengan masa kerja 21 tahun lebih berjumlah 11 responden atau setara dengan 27,5 %.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1.	SLTP	0	0
2.	SLTA	17	42,5 %
3.	DIPLOMA 3	0	0
4.	STRATA 1	22	55 %
5.	STRATA 2	1	2,5 %
JUMLAH		40	100,00

Sumber data : diolah berdasarkan data lapangan 2016

Tabel 6 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terdiri dari : tidak ada satu respondenpun yang berpendidikan SLTP, responden yang berpendidikan SLTA sederajat berjumlah 17 responden (42,5 %) responden tyang berpendidikan DIPLOMA 3 tidak ada, responden yang berpendidikan STRATA I berjumlah 22 responden (55 %) dan hanya 1 responden yang berpendidikan STRATRA 2 (2,5 %)

2. Karakteritik Variabel Penelitian

a. Karakteristik Variabel Kompetensi Pegawai

Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen maka dapat dilihat dari indikator-indikator berdasarkan frekuensi responden yang bisa disajikan sebagai berikut :

1. Sub Variabel Pengetahuan

Untuk dapat melihat dan mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap variabel pengetahuan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7. Paham tupoksi

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	25	62,5 %
Setuju	15	
Ragu-ragu	0	37,5 %
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
		0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 1

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa dari 40 orang responden yang diberikan kuesioner tentang pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi terdapat 25 responden (62,5 %) menyatakan sangat setuju, 15 responden (37,5 %) menyatakan setuju, tidak seorangpun responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju ataupun tidak sangat setuju. Dengan demikian sebagian besaar pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memahami tupoksi dalam melaksanakan pekerjaanya.

Tabel 8. Bertindak praktis dan sitematis

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	18	45 %
Setuju	21	52,5 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	1	2,5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 2

Berdasarkan pada tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa terhadap pernyataan bahwa indikator mengetahui langkah-langkah sistematis dan praktis dalam

melaksanakan pekerjaan terdapat 18 (45 %) responden menyatakan sangat setuju, 21 (52,5 %) responden menyatakan setuju, tidak seorangpun responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5 %) responden menyatakan tidak setuju, dan tidak seorangpun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden mengetahui langkah-langkah sistematis dan praktis dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 9. Bertanggung jawab dan menguasai pekerjaan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	18	45 %
Setuju	19	47,5 %
Ragu-ragu	2	5
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 3

Tabel 9 diatas menggambarkan bahwa indikator pegawai menguasai dengan baik dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan terdapat 18 (45 %) responden menyatakan sangat setuju, 19 (47,5 %) responden menyatakan setuju, 2 (2,5 %) responden menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak seorangpun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik bertanggung jawab dan menguasai pekerjaan yang dilaksanakannya.

Tabel 10. Paham tantangan dan resiko pekerjaan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	23	57,5 %
Setuju	17	42,5 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 4

Tabel 10 menunjukkan bahwa indikator selalu memahami tantangan, hambatan dan resiko pekerjaan yang dilakukan serta mencari solusi alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan menurut jawaban responden terdapat 23 (57,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 17 (42,5 %) responden menyatakan setuju, tidak seorangpun yang menyatakan ragu-ragu, tak satupun responden yang menyatakan tidak setuju dan tak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. jawaban responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai paham tentang hambatan dan resiko pekerjaan yang dihadapi serta mengetahui alternatif penyelesaian masalah.

2. Sub variabel ketrampilan

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel ketrampilan maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 11. Mengetahui dan paham job description (uraian tugas)

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	27,5 %
Setuju	24	60 %
Ragu-ragu	3	7,5
Tidak setuju	2	5
Sangat tidak setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 5

Tabel 11 menggambarkan jawaban responden atas indikator pegawai memahami job description (uraian tugas) dalam melaksanakan tugas sehari-hari. dan menurut responden terdapat 11 (27,5 %) responden yang menyatakan sangat setuju, 24 (60 %) responden menyatakan setuju, 3 (7,5%) menyatakan ragu-ragu, 2 (5%) responden menyatakan tidak setuju dan tak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian pegawai memahami uraian tugas pekerjaan yang harus dikerjakan oleh masing-masing pegawai

Tabel 12. Mengetahui prosedur

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	27.5 %
Setuju	27	67,5 %
Ragu-ragu	1	2,5
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 6

Tabel 12 menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap indikator bahwa pegawai harus memahami prosedur cara menyelesaikan pekerjaan terdapat 11 (27,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 27 (67,5%) responden menyatakan setuju, 1 (2,5 %) responden menyatakan ragu-ragu, dan tidak satupun responden menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil prosentasi diatas bahwa pegawai telah memahami prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai

Tabel 13. Mempengaruhi dan bekerja sama dengan orang lain

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	27,5 %
Setuju	23	57,5 %
Ragu-ragu	5	12,5
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 7

Tabel 13 diatas menunjukkan bahwa jawaban responden atas indikator pegawai dalam bekerja bersedia dan dapat bekerja sama dengan orang lain, bisa memahami dan mempengaruhi orang lain, terdapat 11 (27,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 23 (57,5 %) responden menyatakan setuju, 5 (12,5%) menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5) responden menyatakan tidak setuju dan tak satupun responcden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari olah data responden diatas bahwa sebagian besar responden mampu bekerja sama denga reak kerja di dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 14. Mengusai pekerjaan dan meminimalisir kesalahan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	15	37,5 %
Setuju	25	60 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 8

Tabel 14 menggambarkan bahwa jawaban responden terhadap indikator mengusai pekerjaan yang dibebankan dengan baik dan mampu meyusun laporan serta mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja terdapat 15

(37,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 25 (60 %) responden menyatakan setuju. Tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dengan data diatas pegawai selalu berusaha untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang mungkin saja terjadi

Tabel 15. Mengetahui perkembangan informasi

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	16	40 %
Setuju	23	57,5 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 9

Tabel 15 menunjukan bahwa jawaban responden atas indikator memahami setiap perkembangan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan, dari 40 responden terdapat 16 (40 %) responden menyatakan sangat setuju, 23 (57,5 %) menyatakan setuju, tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5%) responden menyatakan tidak setuju dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju. Hasil olah data diatas menunjukan bahwa sebagian besar pegawai memahami setiap perkembangan informasi.

3. Sub Variabel Konsep diri

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel konsep diri maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 16. Pengabdian diri

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	18	45 %
Setuju	16	40 %
Ragu-ragu	1	2,5
Tidak setuju	4	10
Sangat tdk setuju	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 10

Tabel 16 diatas menunjukkan bahwa indikator bekerja merupakan bagian dari pengabdian, bekerja bukan semata-mata mencari urusan nafkah (material) menggambarkan dari 40 responden terdapat 18 (45 %) responden menyatakan sangat setuju, 16 (40 %) responden menyatakan setuju, 1 (2,5%) responden menyatakan ragu –ragu, 4 (10 %) responden menyatakan tidak setuju, dan ada 1 (2,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari prosentase diatas menunjukkan bahwa pegawai menyadari bahwa bekerja bukan hanya untuk mencari kebutuhan materi.

Tabel 17. Bersikap terpuji

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	20	50 %
Setuju	19	47,5 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 11

Tabel 17 diatas menunjukkan bahwa indikator Pegawai pelayanan sekaligus pengayom maka harus menghindari perbuatan-perbuatan dan sikap yang kurang terpuji, bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan. Dari

jawaban 40 responden terdapat 20 (50%) responden menyatakan sangat setuju, 19 (47,5%) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase tersebut diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja sesuai dengan aturan dan bersikap baik.

Tabel 18. meningkatkan kemampuan diri

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	24	60 %
Setuju	16	40 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 12

Tabel 18 menunjukkan bahwa jawaban responden atas indikator berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri terus menerus, selalu belajar dari pengalaman yang dilalui selama menjalankan pekerjaan, dari 40 responden terdapat 24 (60 %) responden menyatakan sangat setuju, 16 (40 %) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak satupun jawaban responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal diatas menunjukkan bahwa pegawai selalu ingin meningkatkan diri.

Tabel 19. Terbuka, realistis dan tidak rentan terhadap perubahan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	20	50 %
Setuju	18	45 %
Ragu-ragu	1	2,5
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 13

Tabel 19 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator pegawai selalu terbuka, realistis dan tidak rentan terhadap perubahan terdapat 20 (50 %) responden menyatakan sangat setuju, 18 (45%) responden menyatakan setuju, 1 (2,5%) responden menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5%) responden menyatakan tidak setuju, serta tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase pada tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai pada Kesatuan Bangsa dan Politik selalu terbuka realis dan tidak rentan dalam menghadapi perubahan yang setiap saat bisa terjadi.

4. Sub Variabel Trait

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel trait maka dapat di gamabarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 20. Percaya diri

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	15	37,5 %
Setuju	25	62,5 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 14

Tabel 20 diatas menunjukan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator dengan bekal kemampuan dan ketrampilan membuat pegawai selalu percaya diri dan selalu optimis, terdapat 15 (37,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 25 (62,5%) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun

responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebagian besar responden mempunyai rasa yakin percaya diri dan optimis didalam menyelesaikan pekerjaan yang bebarkannya.

Tabel 21. Bekerja keras, berani mengambil resiko dan menyukai tantangan.

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	24	60 %
Setuju	14	35 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	2	5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 15

Tabel 21 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator Bekerja keras, berani mengambil resiko dan menyukai tantangan, karena tantangan akan menghasilkan pengalaman baru terdapat 24 (60 %) responden menyatakan sangat setuju, 14 (35%) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden responden yang menyatakan ragu-ragu, 2 (5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase diatas menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai suka bekerja keras, menyukai tantangan dan berani mengambil resiko dalam melaksanakan pekerjaan.

.Tabel 22. Tabah dalam menghadapi kesulitan,

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	24	60 %
Setuju	16	40 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 16

Tabel 22 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator Bekerja keras, berani mengambil resiko dan menyukai tantangan, karena tantangan akan menghasilkan pengalaman baru, terdapat 24 (60 %) responden menyatakan sangat setuju, 16 (40 %) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai tabah menghadapi kesulitan dalam bekerja

5. Sub Variabel Motivasi

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel motivasi maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 23. Pemberian penghargaan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	21	52,5 %
Setuju	16	40 %
Ragu-ragu	3	7,5
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 17

Tabel 23 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja terdapat 21 (52.5 %) responden menyatakan sangat setuju, 16 (40 %) responden menyatakan setuju, 3(7,5 %) responden responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini meberi petunjuk bahwa pegawai sepakat bahwa pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja.

Tabel 24. Kepuasan Kerja

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	9	22,5 %
Setuju	26	65 %
Ragu-ragu	3	7,5
Tidak setuju	2	5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 18

Tabel 24 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa bekerja tidak hanya sekedar mengharapkan imbalan material tapi mengharapkan kepuasan dan kesuksesan, terdapat 9 (22,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 26 (65 %) responden menyatakan setuju, 3 (7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 2 (5 %) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase diatas menunjukkan bahwa pegawai bekerja tidak hanya sekedar mengharapkan imbalan material tapi mengharapkan kepuasan dan kesuksesan

Tabel 25. Pemberian pujian

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	27,5 %
Setuju	17	42,5%
Ragu-ragu	8	20
Tidak setuju	2	5
Sangat tdk setuju	2	5
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 19

Tabel 25 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa atasan selalu memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan pekerjaan dengan baik dan memuaskan terdapat 11 (27,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 17 (42,5 %) responden menyatakan setuju, 8 (20 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 2 (5 %) responden yang menyatakan tidak setuju, dan 2 (5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase tabel diatas meunjukkan bahwa pegawai mengharapkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

Tabel 26. Kesempatan berpartisipasi pegawai

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	9	22,5 %
Setuju	19	47,5 %
Ragu-ragu	6	15
Tidak setuju	2	5
Sangat tdk setuju	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 20

Tabel 26 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Pegawai selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut

berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan terdapat 9 (22,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 19 (47,5 %) responden menyatakan setuju, 6 (15 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 2 (5 %) responden yang menyatakan tidak setuju, dan 4 (10 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Pegawai sebagian besar mengharapkan adanya kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Tabel 27. Mengembangkan kemampuan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	9	22,5 %
Setuju	27	47,5 %
Ragu-ragu	0	0
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 21

Tabel 27 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya terdapat 9 (22,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 27 (67,5 %) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, dan 4 (10 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Responden sebagian besar menyatakan bahwa pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya.

2. Karakteristik Variabel Kompensasi

Untuk mengetahui kompensai pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen maka dapat dilihat dari indikator-

indikator berdasarkan frekuensi responden yang bisa disajikan sebagai berikut

a. Sub variabel Kompensasi financial

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel motivasi maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 28. Besarnya gaji

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	9	22,5 %
Setuju	27	67,5%
Ragu-ragu	2	5 %
Tidak setuju	2	5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 22

Tabel 28 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Besarnya gaji diterima oleh pegawai pada setiap bulan tepat di minggu awal terdapat 9 (22,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 27 (67,5 %) responden menyatakan setuju, 2 (5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 2 (5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal diatas menunjukkan bahwa responden sebagian besar menginginkan bahwa gaji di bayarakan pada awal bual di minggu pertama

Tabel 29. Pemenuhan kebutuhan dasar

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	1	2,5 %
Setuju	19	47,5 %
Ragu-ragu	5	12,5 %
Tidak setuju	9	22,5%
Sangat tdk setuju	6	15 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 23

Tabel 29 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Besarnya gaji yang diterima oleh pegawai telah mampu memenuhi kebutuhan sehari hari terdapat 1 (2,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 19 (47,5 %) responden menyatakan setuju, 5 (12,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 9(22,5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan 6 (15 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasakan bahwa gaji yang mereka terima selama ini telah memenuhi kebutuhan sehari hari.

Tabel 30. Besaran gaji dan motivasi

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	7	17,5 %
Setuju	16	40 %
Ragu-ragu	4	10 %
Tidak setuju	9	22,5 %
Sangat tdk setuju	4	10 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 24

Tabel 30 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Pegawai merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan besarnya gaji yang diterima terdapat 7 (17,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 16 (40 %) responden menyatakan setuju, 4 (10 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 9 (22,5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan 4 (10 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase responden diatas ,menggambarkan bahwa menyatakan setuju besaeran gaji yang diteriam memberikan motivasi untuk selalu bersemangat dalam bekerja.

Tabel 31. Besaran gaji berdasarkan kinerja

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	14	35 %
Setuju	17	42,5 %
Ragu-ragu	3	7,5 %
Tidak setuju	5	12,5 %
Sangat tdk setuju	1	2,5 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 25

Tabel 31 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Pemberian besarnya gaji pegawai mestinya di dasarkan pada kinerja pegawai yang bersangkutan terdapat 14 (35 %) responden menyatakan sangat setuju, 17(42,5 %) responden menyatakan setuju, 3 (7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 5 (12,5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan 1 (2,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil jawaban responden diatas terlihat bahwa sebagian besar pegawai setuju dengan pembauyaran gaji yang didasarkan pada kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Tabel 32. Besaran gaji dan tingkat kemahalan harga

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	20	50 %
Setuju	17	42,5 %
Ragu-ragu	1	2,5
Tidak setuju	2	5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 26

Tabel 32 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Besarnya gaji pegawai di daerah khusus seperti di Papua semestinya disesuaikan dengan tingkat kemahalan di daerah tersebut.

terdapat 20 (50 %) responden menyatakan sangat setuju, 17(42,5 %) responden menyatakan setuju, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 5 (12,5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Tabel diatas menunjukkan bahwa separuh dari responden menyatakan bahwa pemberian besaran gaji pegawai di Papua harus disesuaikan dengan tingkat kemahalan biaya hidup.

Tabel 33. tunjangan kinerja daerah

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	13	32,5 %
Setuju	23	57,5 %
Ragu-ragu	2	5 %
Tidak setuju	2	5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 27

Tabel 33 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Besarnya gaji pegawai di daerah khusus seperti di Papua semestinya disesuaikan dengan tingkat kemahalan di daerah tersebut. terdapat 13 (32,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 23 (57,5 %) responden menyatakan setuju, 2 (5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 2 (5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil prosentase diatas menggambarkan sebagian besar pegawai menginginkan atau setuju bahwa tunjangan di daerah khusus harus disesuaikan dengan tingkat kebutuhan.

Tabel 34. Tunjangan disesuaikan dengan resiko

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	20	50 %
Setuju	16	40 %
Ragu-ragu	1	2,5
Tidak setuju	3	7,5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 28

Tabel 34 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa pegawai mendapat tunjangan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan resiko terhadap keamanan pegawai misalnya pekerjaan di daerah rawan konflik atau pada saat kejadian konflik terdapat 20 (50 %) responden menyatakan sangat setuju, 16 (40 %) responden menyatakan setuju, 2 (5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5%) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase tabel diatas amenujukkan bahwa pegawai setuju bahwa pegawai harus mendapat tunjangan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan resiko terhadap keamanan pegawai misalnya pekerjaan di daerah rawan konflik atau pada saat kejadian konflik

Tabel 35. Pemberian Fasilitas

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	16	40 %
Setuju	16	40 %
Ragu-ragu	4	10 %
Tidak setuju	4	10 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 29

Tabel 35 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa pegawai dalam jabatan dan tugas tertentu serta pegawai

dalam keadaan tertentu misalnya tidak mampu mendapatkan fasilitas rumah dan kendaraan dinas, terdapat 16 (40 %) responden menyatakan sangat setuju, 16 (40 %) responden menyatakan setuju, 4 (10 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 4 (10 %) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase diatas menggambarkan sebagian besar pegawai menghendaki pegawai dalam jabatan dan tugas tertentu serta pegawai dalam keadaan tertentu misalnya tidak mampu mendapatkan fasilitas rumah dan kendaraan dinas,

Tabel 36. Pemberian kesempatan tugas belajar

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	20	50 %
Setuju	10	25 %
Ragu-ragu	5	12,5 %
Tidak setuju	3	7,5 %
Sangat tdk setuju	2	5 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 30

Tabel 36 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Pegawai harus mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan study melalui bea siswa tugas belajar, terdapat 20 (50 %) responden menyatakan sangat setuju, 10 (25 %) responden menyatakan setuju, 5 (12,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 3 (7,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan 2 (5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebagian pegawai setuju dengan kesempatan untuk melanjutkan study yang lebih tinggi.

b. **Sub variabel Kompensasi non finansial**

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel kompensasi non material maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel 37. Bekerja sampai akhir masa kerja/pensiun

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	14	35 %
Setuju	23	57,5 %
Ragu-ragu	3	7,5 %
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 31

Tabel 37 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa , pegawai bekerja dengan baik agar supaya bisa menikmati pekerjaannya sampai pada batas akhir masa kerja/pensiun, terdapat 14 (35 %) responden menyatakan sangat setuju, 23 (57,5 %) responden menyatakan setuju, 3 (7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak ada satupun responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase pada tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menginginkan kerja samapai pensiun.

Tabel 38. Jaminan jenjang karier

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	14	35 %
Setuju	21	52,5 %
Ragu-ragu	3	7,5 %
Tidak setuju	1	2,5 %
Sangat tdk setuju	1	2,5 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 32

Tabel 38 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa dalam menjalankan tugas pegawai mendapat jaminan jenjang karier yang jelas tanpa diskriminasi dan politisasi. , terdapat 14 (35 %) responden menyatakan sangat setuju, 21 (52,5 %) responden menyatakan setuju, 3 (7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan 1 (2,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Jawaban ressponden diatas menggambarkan bahwa pegawai sebagian besar mengharapkan kariernya berkembang tanpa adanya campur tangan politik.

Tabel 39. Pekerjaan yang menarik

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	18	45 %
Setuju	19	47,5 %
Ragu-ragu	1	2,5
Tidak setuju	1	2,5
Sangat tdk setuju	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 33

Tabel 39 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa dengan pekerjaan yang menarik dan tempat kerja yang nyaman maka pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh diamanapun dan siapapun yang menjadi atasannya, terdapat 18 (45 %) responden menyatakan sangat setuju, 19 (47,5 %) responden menyatakan setuju, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan 1 (2,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Sebagian responden setuju bahwa pekerjaan yang menarik dan

tempat yang nyaman akan membuat pegawai bekerja lebih bersungguh-sungguh.

3. Karakteristik Variabel Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen maka dapat dilihat dari indikator-indikator berdasarkan frekuensi responden yang bisa disajikan sebagai berikut

a. Sub Variabel Efektifitas

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel efektifitas kerja maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel : 40 Kesesuaian antara rencana dan hasil

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	9	22,5 %
Setuju	26	65 %
Ragu-ragu	4	10 %
Tidak setuju	1	2,5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 34

Tabel 40 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa Pegawai memahami bahwa hasil kerja sesuai dengan tujuan yang direncanakan , terdapat 9 (22,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 26 (65 %) responden menyatakan setuju, 4 (10 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase hasil responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar

pegawai mengetahui bahwa hasil kerja harus sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Tabel : 41. Waktu yang dibutuhkan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	12	30 %
Setuju	26	65 %
Ragu-ragu	2	5 %
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 35

Tabel 41 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, tidak menunda pekerjaan untuk hari esok terhadap pekerjaan yang bisa diselesaikan pada hari ini , terdapat 12 (30 %) responden menyatakan sangat setuju, 26 (65 %) responden menyatakan setuju, 2 (5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil jawaban responden pada tabel diatas menggambarkan bahwa pegawai sebagian besar tidak membuang buang waktu dalam bekerja sehingga pekerjaan selesai dengan waktu yang telah ditentukan atau direncanakan.

Tabel : 42. Jumlah pegawai sesuai dengan jumlah pekerjaan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	7	15,5 %
Setuju	25	62,5 %
Ragu-ragu	3	7,5 %
Tidak setuju	3	7,5 %
Sangat tdk setuju	2	5 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 36

Tabel 42 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator pernyataan bahwa Jumlah pegawai disesuaikan dengan jumlah /macam pekerjaan yang ditangani di dalam kantor , terdapat 7 (15,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 25 (62,5 %) responden menyatakan setuju, 3 (7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 3 (7,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan 2 (5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Peosentase jawaban responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyetujui bahwa jumlahb pegawai disesuaikan dengan jumlah pekerjaan hal agar tidak banyak pegawai tang menganggur karena tidak ada pekerjaan yang harus diselesaikan.

Tabel : 43. Jumlah Anggaran

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	27,5 %
Setuju	25	62,5 %
Ragu-ragu	1	2,5 %
Tidak setuju	2	10 %
Sangat tdk setuju	1	2,5 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 37

Tabel 43 diatas menunjukan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator pernyataan bahwa Jumlah anggaran yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan , terdapat 11 (27,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 25 (62,5 %) responden menyatakan setuju, 1(2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan 1 (2,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden diatas prosentase

jawaban menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui bahwa jumlah anaggaran yang dibutuhkan sesuai dengan rencana awal.

Tabel : 44. Pelayanan Yang memuaskan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	12	30 %
Setuju	26	65 %
Ragu-ragu	1	2,5%
Tidak setuju	1	2,5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 38

Tabel 44 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator pernyataan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan memuaskan bagi pegawai dan masyarakat yang dilayani. , terdapat 12 (30 %) responden menyatakan sangat setuju, 26 (65 %) responden menyatakan setuju, 1(2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase responden dalam tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik sehingga masyarakat puas dengan pelayanan yang pegawai berikan.

b. Sub Variabel Kualitas Kerja

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel kualitas kerja maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel : 45. Perhatian, ketelitian dan cermat dan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	7	17,5 %
Setuju	28	70 %
Ragu-ragu	4	10 %
Tidak setuju	1	2,5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 39

Tabel 45 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa pegawai menunjukkan perhatian, ketelitian dan kecermatan terhadap pekerjaan yang diberikan atasan , terdapat 7 (17,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 28 (70 %) responden menyatakan setuju, 4(10 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase jawaban responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan ketelitian, dan kecermatan terhadap pekerjaan yang diberikan kepada atasan.

Tabel : 46. Mematuhi prosedur dan rapi

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	16	40 %
Setuju	22	55 %
Ragu-ragu	2	5 %
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 40

Tabel 46 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bahwa mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan dan selalu rapi didalam menyelesaikan pekerjaan , terdapat 16 (40 %) responden

menyatakan sangat setuju, 22 (55 %) responden menyatakan setuju, 2(5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju dan juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil jawaban responden diatas menunjukkan bahwa responden selalu mematuhi prosedur yang diberikan dan bekerja dengan rapi.

Tabel : 47. Cakap terampil dan tepat

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	15	37,5 %
Setuju	21	42,5 %
Ragu-ragu	3	7,5 %
Tidak setuju	1	2,5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 41

Tabel 47 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator pegawai harus cakap, terampil, bekerja dengan tepat , terdapat 15 (37,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 21 (42,5 %) responden menyatakan setuju, 7(7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 1 (2,5%) responden yang menyatakan tidak setuju dan juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil tresponden menunjukan bahwa sebagian besar responden cukup terampil dan bekerja dengan tepat.

Tabel : 48. Mutu Pelayanan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	16	40 %
Setuju	20	50 %
Ragu-ragu	1	2,5 %
Tidak setuju	3	7,5 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 42

Tabel 48 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator didalam melakukan pelayanan selalu menjaga kualitas mutu layanan tidak asal asalan atau asal bapak senang (ABS) , terdapat 16 (40 %) responden menyatakan sangat setuju, 20 (50 %) responden menyatakan setuju, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 3 (7,5%) responden yang menyatakan tidak setuju dan juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase jawaban responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai selalu menjaga mutu pelayanan.

c. Sub variabel Produktifitas

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel produktifitas kerja maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel : 49. Konsisten dan berorientasi dengan hasil.

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	27,5 %
Setuju	21	52,5 %
Ragu-ragu	5	12,5 %
Tidak setuju	2	5 %
Sangat tdk setuju	1	2,5 %
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 43

Tabel 49 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara konsisten dengan memperhatikan tingkat perolehan hasil , terdapat 11 (27,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 21 (52,5 %) responden menyatakan setuju, 5(12,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 2 (5%) responden yang menyatakan tidak setuju dan juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai konsisten dan selalu memperhatikan perolehan hasil

Tabel : 50. Hasil kerja yang berkualitas

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	14	35 %
Setuju	23	57,5 %
Ragu-ragu	3	7,5 %
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 44

Tabel 50 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator bekerja sebaik mungkin dengan kualitas hasil pekerjaan yang memuaskan , terdapat 14 (35 %) responden menyatakan sangat setuju, 23

(57,5 %) responden menyatakan setuju, 3(7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase hasil jawaban responden diatas menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan sebaik baiknya dengan mengutamakan hasil yang berkualitas

Tabel : 51. Meminimalisir kesalahan

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	11	27,5 %
Setuju	28	70 %
Ragu-ragu	1	2,5 %
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 45

Tabel 51 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator meminimalisir segala bentuk kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan , terdapat 11 (27,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 28 (70 %) responden menyatakan setuju, 1(2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil responden diatas menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha untuk meminimalisir segala bentuk kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel : 52. Waktu yang efektif

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	10	25 %
Setuju	27	67,5 %
Ragu-ragu	3	7,5 %
Tidak setuju	0	5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 46

Tabel 52 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator menentukan dan mengatur prioritas kerja dengan menggunakan waktu yang seefektif mungkin, terdapat 10 (25 %) responden menyatakan sangat setuju, 27 (67 %) responden menyatakan setuju, 3(7,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar menentukan prioritas pekerjaan dan menggunakan waktu dengan seefektif mungkin.

Tabel : 53. Mengefektifkan anggaran

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	15	37,5 %
Setuju	24	60 %
Ragu-ragu	1	2,5 %
Tidak setuju	0	5
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 47

Tabel 53 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan biaya dan peralatan yang seefektif mungkin, terdapat 15 (37,5 %) responden menyatakan sangat

setuju, 24 (60 %) responden menyatakan setuju, (2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil dari jawaban responden diatas menggambarkan bahwa pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan menggunakan anggaran dan dengan perlatan yang yang seefektif mungkin

d. Sub Variabel Responsibilita

Untuk mengetahui frekuensi jawaban responden terhadap sub variabel produktifitas kerja maka dapat di gambarkan melalui tabel-tabel sebagai berikut :

Tabel : 54. Tepat sasaran dan pro aktif.

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	14	35 %
Setuju	20	50 %
Ragu-ragu	1	2,5 %
Tidak setuju	5	12,5%
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 48

Tabel 54 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator masyarakat mempunyai hak untuk mengadu apabila merasa bahwa sesuai dengan tupoksi program yang dilakukan kurang tepat sasaran atau tidak pro aktif dalam menjawab persoalan yang ada. , terdapat 14 (35 %) responden menyatakan sangat setuju, 20 (50 %) responden menyatakan setuju, 1 (2,5 %) responden yang menyatakan ragu-ragu, 5 (12,5 %) responden yang menyatakan tidak setuju, dan tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase hasil responden diatas

menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai siap melayani aduan masyarakat apabila pelayanan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Tabel : 55. Bersikap tanggap

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	16	35 %
Setuju	21	50 %
Ragu-ragu	0	2,5 %
Tidak setuju	0	12,5%
Sangat tdk setuju	3	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 49

Tabel 55 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator tidak boleh acuh tak acuh atau masa bodoh terhadap keluhan / kritikan dari masyarakat terkait dengan program kerja instansi saudara , terdapat 16 (35 %) responden menyatakan sangat setuju, 21 (52,5 %) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, dan ada 3 (7,5 %) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hasil prosentase responden diatas menunjukkan bahwa sebagiann besar pegawai tanggap terhadap kritik tidak acuh terhadap apa yang menjadi keluhan masyarakat.

Tabel : 56. Evaluasi diri

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	25	62,5 %
Setuju	15	37,5 %
Ragu-ragu	0	0 %
Tidak setuju	0	0 %
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 50

Tabel 56 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap indikator apabila ada keluhan dan kritik dari masyarakat maka dijadikan bahan masukan untuk perbaikan program instansi saudara di tahun berikutnya., terdapat 25 (62,5 %) responden menyatakan sangat setuju, 15 (37,5 %) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, dan juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase responden diatas menggambarkan bahwa apabila ada keluhan dan kritik dari masyarakat maka dijadikan bahan masukan untuk perbaikan pada program berikutnya.

Tabel : 57. Pelayanan yang bermanfaat.

Kategori jawaban	frekuensi	Prosentase (%)
Sangat setuju	22	55 %
Setuju	17	42,5 %
Ragu-ragu	1	2,5 %
Tidak setuju	0	0
Sangat tdk setuju	0	0
Jumlah	40	100

Sumber : hasil olahan angket nomor 51

Tabel 57 diatas menunjukkan bahwa jawaban dari 40 responden terhadap pernyataan bahwa berbagai aktifitas pegawai pada dasarnya adalah untuk memberikan pelayanan yang dapat memberikan manfaat dan memuaskan kepada masyarakat , terdapat 22 (55 %) responden menyatakan sangat setuju, 17 (42,5 %) responden menyatakan setuju, tidak satupun responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak satupun responden yang menyatakan tidak setuju, dan juga tidak ada satupun responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Prosentase jawaban responden diatas menunjukkan bahwa

sebagian pegawai bekerja dengan memberikan pelayanan yang terbaik agar masyarakat merasa puas dengan apa yang pegawai lakukan.

4. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil uji Normalitas

1. Uji normalitas Instrumen Kompetensi (Pengetahuan, Ketrampilan, Konsep diri, Trait dan Motivasi).

Untuk mengukur Normalitas instrumen angket Kompetensi peneliti menggunakan cara uji Kolmogorov Smirnov. Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0 (Tabel : 58 terlampir) disimpulkan bahwa $N = 40$, berarti jumlah sampel diamati adalah 40 sampel data. Pada kolom Variabel Kompetensi terdapat nilai Kolmogorov Smirnov = 0,564 dengan probabilitas atau p (Asymp. Sig. (2-tailed)) = 0,908.

Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, oleh karena nilai probabilitas atau p lebih besar dari 0,05 ($0,908 > 0,05$) berarti data variabel Kompetensi pada 40 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

2. Hasil uji Normalitas Instrumen Kompensasi (kompensasi financial dan komoensasi non financial).

Untuk mengukur Normalitas instrumen angket Kompensasi peneliti menggunakan cara uji Kolmogorov Smirnov. Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0 (Tabel : 57 terlampir) disimpulkan bahwa $N = 40$, berarti jumlah sampel diamati adalah 40 sampel data. Pada kolom Variabel

Kompetensi terdapat nilai Kolmogorov Smirnov = 0,676 dengan probabilitas atau p (Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,750.

Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, oleh karena nilai probabilitas atau p lebih besar dari 0,05 ($0,750 > 0,05$) berarti data variabel Kompensasi pada 40 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

3. **Hasil uji Normalitas Instrumen Kinerja** (efektifitas, kualitas kerja, produktifitas, responsibilitas).

Untuk Untuk mengukur Normalitas instrumen angket Kinerja peneliti menggunakan cara *uji Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0 (Tabel : 58 terlampir) disimpulkan $N = 40$, berarti jumlah sampel diamati adalah 40 sampel data. Pada kolom Variabel Kinerja terdapat nilai Kolmogorov Smirnov = 0,699 dengan probabilitas atau p (Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,713.

Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$ pada uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov, oleh karena nilai probabilitas atau p lebih besar dari 0,05 ($0,713 > 0,05$) berarti data variabel Kinerja pada 40 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. **Instrumen Angket Kompetensi** (Pengetahuan, Ketrampilan, Konsep diri, Trait dan Motivasi).

a. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi

Untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen angket Kompetensi peneliti menggunakan cara *Correted Item-Total Correlation* dengan Uji Korelasi Pearson. Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0.

Tabel : 58 hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,722	21

Pada bagian Reliability Statistic terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* = 0,722 dengan jumlah butir angket 21 atau 21 item. Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N, oleh karena $N = 40$, maka derajat bebasnya $N - 2 = 40 - 2 = 38$, pada buku-buku statistic, nilai r tabel satu sisi pada $df = 38$ dan $p = 0,05$ adalah 0,312.

Nilai Alpha Cronbach = 0,722 ternyata lebih besar dari r-tabel = 0,312 ($0,722 > 0,312$) maka dapat disimpulkan bahwa instrument angket Kompetensi terbukti reliabel dengan kriteria tinggi.

Tabel : 59 Kriteria reliabilitas instrumen

No.	Nilai reliabilitas Alpha Cronbach(α)	Kriteria Reliabilitas
1	$0,80 < \alpha \leq 1,00$	Sangat tinggi
2	$0,60 < \alpha \leq 0,80$	Tinggi
3	$0,40 < \alpha \leq 0,60$	Cukup tinggi
4	$0,20 < \alpha \leq 0,40$	Rendah
5	$0,00 < \alpha \leq 0,20$	Sangat rendah

Sumber : Triton, 2006, SPSS 13.0, Penerbit Andi, Yogyakarta hal. 248

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi

Pada bagian *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) terlihat nilai r-hitung dengan menggunakan Uji Korelasi Pearson. (Tabel : 60 terlampir) Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0.05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N, oleh karena $N = 40$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 40 - 2 = 38$. Pada buku-buku statistic, nilai r-tabel satu sisi pada $df = 38$ dan $p = 0.05$ adalah 0,312. Pada bagian *Corrected Item-Total Correlation*, ternyata tidak ada butir instrument angket Kompetensi yang memiliki nilai r-hitung $<$ r-tabel

Semua butir instrumen angket kompetensi dari angket pertama sampai angket ke dua puluh satu mempunyai nilai r-hitung $>$ r-tabel (0,312) tidak ada nilai *Corrected Item-Total Correlation* r-hitung $<$ r-tabel, maka dapat diputuskan bahwa semua butir instrument angket kompetensi adalah valid.

2. Instrumen Angket Kompensasi (kompensasi financial dan kompensasi non financial).

a. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kompensasi

Untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen angket Kompensasi peneliti menggunakan cara *Corretd Item-Total Correlation* dengan Uji Korelasi Pearson. Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0

Tabel : 61 hasil uji reliabilitas Instrumen Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,767	12

Pada bagian Reliability Statistic terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* = 0,767 dengan jumlah butir angket 12 atau 12 item. Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N, oleh karena $N = 40$, maka derajat bebasnya $N - 2 = 40 - 2 = 38$, pada buku-buku statistic, nilai r-tabel satu sisi pada $df = 38$ dan $p = 0,05$ adalah 0,312.

Nilai Alpha Cronbach = 0,767 ternyata lebih besar dari r-tabel = 0,312 ($0,767 > 0,312$) maka dapat disimpulkan bahwa instrument angket Kompensasi terbukti reliabel dengan kriteria tinggi.

Tabel 62 : Kriteria reliabilitas instrumen

No.	Nilai reliabilitas Alpha Cronbach(α)	Kriteria Reliabilitas
1	$0,80 < \alpha \leq 1,00$	Sangat tinggi
2	$0,60 < \alpha \leq 0,80$	Tinggi
3	$0,40 < \alpha \leq 0,60$	Cukup tinggi
4	$0,20 < \alpha \leq 0,40$	Rendah
5	$0,00 < \alpha \leq 0,20$	Sangat rendah

Sumber : Triton, 2006, SPSS 13.0, Penerbit Andi, Yogyakarta hal. 248

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi

Pada bagian *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) terlihat nilai r-hitung dengan menggunakan Uji Korelasi Pearson (Tabel : 63 terlampir) Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0.05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N, oleh karena $N = 40$, maka derajat bebasnya adalah $N - 2 = 40 - 2 = 38$. Pada buku-buku statistic, nilai r-tabel satu sisi pada $df = 38$ dan $p = 0.05$ adalah 0,312. Pada bagian *Corrected Item-Total Correlation*, ternyata tidak ada butir instrument angket Kompensasi yang memiliki nilai r-hitung $<$ r-tabel.

Semua butir instrumen angket kompensasi dari angket pertama sampai angket ke dua belas mempunyai nilai r-hitung $>$ r-tabel (0,312) tidak ada nilai *Corrected Item-Total Correlation* r-hitung $<$ r-tabel, maka dapat diputuskan bahwa semua butir instrument angket kompensasi adalah valid.

3. Instrumen Angket Kinerja (Efektifitas, kualitas kerja, Produktifitas, Responsibilitas).

a. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Kinerja

Untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrumen angket Kinerja peneliti menggunakan cara *Corretd Item-Total Correlation* dengan Korelasi Pearson. Hasil pengolahan data dengan SPSS 16.0

Tabel : 67 Hasil uji reliabilitas instrumen Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,752	18

Pada bagian Reliability Statistic terlihat bahwa nilai *Alpha Cronbach* = 0,767 dengan jumlah butir angket 18 atau 18 item. Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N, oleh karena $N = 40$, maka derajat bebasnya $N - 2 = 40 - 2 = 38$, pada buku-buku statistic, nilai tabel satu sisi pada $df = 38$ dan $p = 0,05$ adalah 0,312.

Nilai Alpha Cronbach = 0,752 ternyata lebih besar dari r-tabel = 0,312 ($0,752 > 0,312$) maka dapat disimpulkan bahwa instrument angket Kinerja terbukti reliabel dengan kriteria tinggi.

Tabel Kriteria reliabilitas instrumen

No.	Nilai reliabilitas Alpha Cronbach(α)	Kriteria Reliabilitas
1	$0,80 < \alpha \leq 1,00$	Sangat tinggi
2	$0,60 < \alpha \leq 0,80$	Tinggi
3	$0,40 < \alpha \leq 0,60$	Cukup tinggi
4	$0,20 < \alpha \leq 0,40$	Rendah
5	$0,00 < \alpha \leq 0,20$	Sangat rendah

Sumber : Triton, 2006, SPSS 13.0, Penerbit Andi, Yogyakarta hal. 248

b. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja

Pada bagian Corrected Item-Total Correlation (r-hitung) terlihat nilai r-hitung dengan menggunakan Uji Korelasi Pearson. (Hasil uji bisa dilihat pada tabel : 69 terlampir)Nilai r-tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% ($p=0,05$) dapat dicari berdasarkan jumlah responden atau N, oleh karena $N = 40$, maka derajat bebasnya adalah

$N - 2 = 40 - 2 = 38$. Pada buku-buku statistic, nilai r-tabel satu sisi pada $df = 38$ dan $p = 0.05$ adalah 0,312. Pada bagian *Corrected Item-Total Correlation*, ternyata tidak ada butir instrument angket Kinerja yang memiliki nilai r-hitung $< r$ -tabel.

Semua butir instrumen angket kompensasi dari angket pertama sampai angket ke delapan belas mempunyai nilai r-hitung $> r$ -tabel (0,312) tidak ada nilai *Corrected Item-Total Correlation* r-hitung $< r$ -tabel, maka dapat diputuskan bahwa semua butir instrument angket Kinerja adalah valid.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai maka pekerjaan akan lebih efektif, produktif dan berkualitas.

Kompetensi pegawai menunjukan karakteristik dari suatu individu yang kemudian dihubungkan dengan hasil yang peroleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar individu meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap diri watak dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi merupakan suatu penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Kompetensi pegawai akan dapat diwujudkan apabila tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap diri, watak dan motivasi dimiliki oleh seorang pegawai. Ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mempunyai

indikator yang dijadikan ukuran dalam menentukan tingkat kompetensi pegawai.

a. Pengetahuan

Pengetahuan mencerminkan kemampuan pegawai berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu pekerjaan. Pengetahuan sangatlah menentukan berhasil tidaknya pekerjaan yang berarti akan menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai,

Pengetahuan pegawai dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam melakukan pekerjaan, pegawai yang bekerja lebih lama kinerjanya cenderung lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang baru masuk hal ini karena dipengaruhi oleh pengalaman yang dimilikinya. Walau demikian pegawai yang mempunyai pengalaman tinggi tapi tidak mempunyai latar belakang pendidikan tinggi maka tidak seimbang atau tidak ideal karena perkembangan zaman menuntut keahlian tertentu dan keahlian tertentu dan hal itu hanya dapat diperoleh melalui pendidikan.

Berdasarkan hasil output analisis terhadap hipotesis Pengaruh /korelasi atau hubungan pengaruh Kompetensi dan kinerja diperoleh besarnya nilai probabilitas atau Sig.(1-tailed) antara pengetahuan terhadap kinerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan ketentuannya bahwa jika nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah 0,595 bertanda positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengetahuan terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95% dan interpretasi pengaruhnya / korelasinya adalah korelasi / pengaruh cukup

kuat. Korelasi (*Pearson Correlation*) bertanda positif, mengandung pengertian semakin tinggi pengetahuan maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah pengetahuan maka kinerja semakin rendah.

Dari data nominatif pegawai pada sub kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen diperoleh data bahwa sebagian sarjana yang ada pada kantor tersebut adalah mereka berdisiplin ilmu ekonomi atau sarjana ekonomi, hanya ada dua orang sarjana pemerintahan, dua orang sarjana sosial dan satu orang sarjana hukum, sementara tupoksi dari badan tersebut bergelut di bidang sosial politik.

Hasil pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa separuh lebih pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen berpendidikan sarjana akan tetapi melihat data ketidakdisiplinan pegawai, yang membuat kinerjanya rendah, dengan demikian pengetahuan pegawai perlu ditingkatkan dengan memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mengikuti diklat fungsional, diklat jabatan atau memberi kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama menyatakan bahwa diduga semakin tinggi pengetahuan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai hal ini ternyata terbukti. Dengan kata lain bahwa terjadi kesesuaian antara hipotesis dan data dan sekaligus menguatkan pandangan bahwa pengetahuan sebagai salah satu karakteristik kompetensi yang meprediksi suatu kinerja bisa efektif.

Hasil pengujian ini mempunyai makna bahwa variabel pengetahuan yaitu berfikir analitis, konseptual dan pengetahuan tentang pekerjaan

merupakan satu kesatuan yang terintegrasi dan bersinerji mampu membentuk kinerja yang efektif, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pengetahuan pegawai harus juga ditingkatkan pula. Edy Sutrisno (2009 :204) mengemukakan bahwa peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, adapun dimensinya dapat berupa upaya pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan, dan reformasi kelembagaan.

Dengan kemampuan pengetahuan pegawai diharapkan mampu mengamati akibat dari suatu keadaan dikantor berdasarkan pengalaman masa lalu, karena pengalaman adalah guru yang mampu mengarahkan pegawai ke arah yang lebih baik. Penguasaan pengetahuan sesuai dengan bidang tugas pekerjaan pegawai merupakan hal yang sangat harus mendapat perhatian, pegawai di harapkan mampu untuk berkreaitif dengan pola pola kerja baru yang lebih efektif dan produktif dan hal ini hanya bisa terwujud apabila pegawai mempunyai pengetahuan yang cukup.

b. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas/kegiatan tertentu baik secara fisik maupun mental. Tingkat kemampuan pegawai berbeda beda ada yang sangat pintar cepat memahami sesuatu, mampu melihat penyebab suatu masalah dan mampu memberikan solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah, banyak orang yang mampu berkomunikasi dengan baik mampu bekerja sama dengan orang lain dengan baik, mampu memahami keinginan orang lain dan lain sebagainya. Disisi lain

banyak pegawai juga yang mempunyai terbatas. Kemampuan kemampuan ini ada yang dibawa semenjak lahir (faktor genetika) namun adapula yang karena belajar dengan tekun.

Kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu Intellectual dan physical abilities (Robin, 2003) dalam Wibowo, (2013 :93)

Pengetahuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu oleh karena itu keterampilan pegawai harus ditingkatkan melalui berbagai cara salah satunya melalui diklat karena keterampilan merupakan keadaan kecakapan pegawai yang dapat diperbaiki sepanjang waktu. Colquitt Le pine dan Wesson (2011) dalam Wibowo (2013) mengatakan bahwa keterampilan dapat diperbaiki sepanjang waktu melalui pendidikan dan pengalaman.

Dari hasil pengamatan dilapangan bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sangat jarang mengikuti kegiatan diklat dalam hal ini diklat yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi sehingga kemampuan para pegawai tidak mengalami perkembangan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh besarnya Nilai probabilitas atau Sig.(1-tailed) antara ketrampilan terhadap kinerja adalah 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan ketentuannya bahwa jika nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah 0,487 bertanda positif. Hasil

analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara ketrampilan terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95% dan interpretasi pengaruhnya / korelasinya adalah korelasi / pengaruh cukup kuat. Korelasi (*Pearson Correlation*) bertanda positif, mengandung pengertian semakin tinggi ketrampilan maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah ketrampilan maka kinerja semakin rendah.

Pegawai menjadi terampil karena karena terlatih melalui pendidikan dan latihan keahlian. Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik untuk menjadi pegawai yang profesional memerlukan keterampilan yang profesional pula. Terampil menganalisis masalah dan peka terhadap dinamika sosial politik yang terus berkembang di Kabupaten Kepulauan Yapen.

Sesuai dengan hasil pengamatan bahwa dalam kurun waktu 4 tahun terhitung 2012 -2016 hanya satu kali diklat yang diikuti oleh aparatur di Badan Kesbangpol. Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen belum terlatih dengan baik sebagai aparatur yang mempunyai tugas-tugas strategis dalam urusan kesatuan bangsa dan politik minimnya diklat yang diikuti oleh aparatur di Bakesbangpol terutama diklat profesional seperti diklat intelijen, wawasan kebangsaan, bina ideologi dan politik dan lain sebagainya.

c. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, konsep diri merupakan suatu keyakinan atau evaluasi diri individu tentang siapa dirinya baik sebagai pribadi maupun makhluk sosial.

Konsep diri menjadi bagian penting untuk memahami persepsi, sikap, keputusan dan perilaku individu. Konsep diri dikenal sebagai salah satu cara penting untuk memahami dan memperbaiki kinerja dan kesejahteraan pekerja. Konsep diri juga mempengaruhi bagaimana orang memilih dan menginterpretasikan informasi dan biasanya dalam memberikan pertimbangan Wibowo, (2013 : 27)

Berdasarkan output uji analisis hipotesis diperoleh besarnya Nilai probabilitas atau Sig.(1-tailed) antara konsep diri terhadap kinerja adalah 0,007 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan ketentuannya bahwa jika nilai probabilitas (Sig.) $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah 0,385 bertanda positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara konsep diri terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95% dan interpretasi pengaruhnya / korelasinya adalah korelasi / pengaruh lemah. Korelasi (*Pearson Correlation*) bertanda positif, mengandung pengertian semakin tinggi konsep diri maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah konsep diri maka kinerja semakin rendah.

Hasil uji ini mengandung arti bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai maka konsep diri pegawai juga harus ditingkatkan. Pegawai harus mampu meningkatkan keyakinan, optimis dan selalu mengevaluasi diri.

Pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan perubahan lingkungan yang setiap saat bisa berubah. Sikap yang tidak rentan dengan perubahan, selalu yakin dan konsisten, selalu bersedia bekerja dengan penuh kesadaran dalam berinteraksi dengan orang lain merupakan tanda pegawai

yang mempunyai konsep diri. pegawai harus yakin bahwa mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik, yakin bahwa mereka mempunyai energi, sumber daya memahami bahwa tindakanya benar dan yakin mampu untuk menyelesaikan beban tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) maka banyak pegawai yang pasif datang duduk dan pulang, ke kantor hanya menghabiskan waktu jam kerja . Tidak berkreasi, tidak berfikir produktif dan cenderung menghindari tugas pekerjaan yang yang dianggap sulit. Agar variabel variabel konsep diri mampu berintegrasi dan bersinergi membentuk kinerja yang efektif dalam menciptakan nilai tambah bagi kinerja pegawai maka pegawai harus mampu mengekspresikan ekspektasi positif mengenai orang lain, hal ini disebabkan karena tidak jarang ditemui banyak pegawai yang merasa tidak senang dengan prestasi yang dicapai orang lain, dalam setiap aktifitas pekerjaan pasti ada perbedaan pendapat dan kesulitan kesulitan namun demikian pegawai harus mampu menciptakan hambatan dan tantangan menjadi peluang. mengubah kelemahan menjadi kekuatan. Selalu menjalin komunikasi yang baik dengan orang lain, dan selalu mendahulukan kepentingan bersama daripada kepentingan pribadi, mempunyai integritas pribadi dengan selalu bertundaj jujur pada kata-kata dan nilai-nilai, pegawai yang memiliki integritas akan melakukan apa yang pegawai katakan. serta mempunyai tujuan dalam bekerja baik tujuan jangka panjang maupun jangka pendek yang jelas dan rencana realistis untuk mencapainya, bersikap tegas dan mempertahankan keyakinan apabila berinteraksi dengan orang lain daripada membelokan pada keinginan mereka untuk diterima atau disukai.

d. Trait

Trait merupakan bagian dari kepribadian seseorang sebagai satu keunikan yang membedakan dengan orang lain. Trait menjadi sub variabel kompetensi yang diduga berpengaruh terhadap kinerja.

Trait adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, misal percaya diri, kontrol diri, stres dan ketabhan. Spenser (1993) dalam Edy Sutrisno (2009:207)

Hasil pengujian pada hipotesis ke empat yang mengatakan bahwa diduga ada pengaruh trait terhadap kinerja diperoleh hasil besarnya Nilai probabilitas atau Sig.(1-tailed) antara trait terhadap kinerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan ketentuannya bahwa jika nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah 0,645 bertanda positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara trait terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95% dan interpretasi pengaruhnya / korelasinya adalah korelasi / pengaruh kuat. Korelasi (*Pearson Correlation*) bertanda positif, mengandung pengertian semakin tinggi trait maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah trait maka kinerja semakin rendah.

Hasil pengujian tersebut diatas sesuai dengan data sekaligus pendapat dari Spenser (1993) dalam Edy Sutrisno (2009 : 202) yang mengatakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Berdasarkan definisi tersebut kompetensi mengandung makna bahwa kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Watak merupakan sikap batin yang mempengaruhi segenap pikiran dan tingkah laku. Watak seseorang dengan yang lainnya tidak sama maka watak bersifat unik. Semua orang memiliki watak tapi derajat kepemilikannya berbeda beda, ada pegawai yang mempunyai ketelitian ada yang tidak mempunyai ketelitian, ada yang penuh keramahtamahan ada yang ramah dan yang tidak ramah tamah dan lain sebagainya.maka kemudian muncul kesimpulan seseorang lebih ramah dibandingkan dengan orang lain seseorang lebih teliti dan hati hati dibandingkan dengan orang lain.

Berdasarkan hasil observasi agar variabel trait menjadi satu kesatuan yang berintegrasi dan bersinerji membentuk kinerja yang efektif bagi pegawai maka para pegawai mengubah sifat yang oleh norma dan etika dipandang kurang pantas dilakukan di dalam kantor. Seperti masih sering ditemukan pegawai minum minuman keras didalam kantor, mabuk dan melakukan sifat yang tidak terpuji lainnya. Pegawai adalah pelayan dan pengayom bagi masyarakat maka pegawai harus menunjukkan kepribadian yang ramah,sopan dan satun. Kita semua menyadari bahwa setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda hal ini disebabkan karena setiap orang mempunyai cara pandang terhadap sesuatu yang terjadi.

e. Motivasi

Motivasi adalah keinginan seseorang untuk bertindak, dan dalam bertindak seseorang akan termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi adalah sesuatu diaman seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan . motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu ada harapan yang diinginkan.

Motivasi merupakan bagian dari faktor pesonal/individual yang mempengaruhi kinerja pegawai bagian dari motivasi pegawai adalah penghargaan, pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih giat karena termotivasi adanya penghargaan yang akan siberikan oleh atasan. Terkait dengan pekerjaan maka pegawai juga termotivasi oleh kepuasan kerja, arytinya kalau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik maka akan merasa puas. Kepuasan yang dirasakan pegawai ketika melaksanakan pekerjaan dengan baik sulit untuk diukur dengan imbalan material.

Selain motivasi untuk mendapat penghargaan pegawai juga termotivasi untuk mendapat pengakuan dan mengembangkan diri, bekerja merangkak step by step untuk melangkah ke jenjang/jabatan yang lebih tinggi kerana dengan demikian akan berpengaruh pada sebuah eksistensi dan kesejahteraan pegawai

Hasil pengujian hipotesisi bahwa diduga motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai diperoleh besarnya Nilai probabilitas atau Sig.(1-tailed) antara motivasi terhadap kinerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan ketentuannya bahwa jika nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisian

korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah 0,659 bertanda positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95% dan interpretasi pengaruhnya / korelasinya adalah korelasi / pengaruh kuat. Korelasi (*Pearson Correlation*) bertanda positif, mengandung pengertian semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah motivasi maka kinerja semakin rendah.

Hasil uji terhadap hipotesis tersebut di atas sesuai antara hipotesis dan data yang sekaligus menguatkan pendapat Campbell (1990) dalam Mahmudi (2013 : 20) menyatakan bahwa hubungan fungsional antara kinerja dengan atribut kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor Knowledge, skill dan motivasi. Knowledge mengacu kepada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai, skill mengacu kepada kemampuan untuk melakukan kerja, sedangkan motivasi adalah dorongan dan semangat untuk melakukan kerja.

Motivasi merupakan faktor personal yang kadang sulit untuk diketahui, apa dan bagaimana motivasi seorang pegawai, namun demikian setiap pegawai mempunyai kebutuhan sekaligus keinginan-keinginan dasar manusia seperti misal motivasi untuk diakui dan aktualisasi diri serta motivasi untuk mendapatkan insentif. Motivasi merupakan kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual, motivasi merupakan proses yang menghasilkan intensitas, arah tujuan, ketekunan, individual untuk dalam mencapai tujuan. Intensitas sangat berhubungan dengan seberapa kuat dan besarnya upaya individu yang bersangkutan berusaha untuk menrealisasikan tujuan yang telah menjadi target atau tujuan.

Hasil observasi dilapangan pegawai banyak yang datang hanya karena absensi karena absensi berpengaruh dengan pemberian uang lauk pauk urusan terhadap apa yang di kerjakan pada hari itu adalah nomer dua yang penting datang pagi dan sore hari untuk absen. Dengan demikian motivasi untuk berprestasi, aktualisasi diri dan mendapat penghargaan sangatlah kurang untuk meningkatkan motivasi pegawai tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhi termasuk faktor yang mempengaruhi adalah faktor Kepemimpinan, tempat kerja yang nyaman pembagian kerja yang jelas serta pegawai, serta dibangunnya sistem untuk saling berkompetisi di dalam penyelesaian pekerjaan. Namun demikian motivasi individual tergantung kepada pegawai yang bersangkutan, maka harus ada keyakinan dan upaya yang kuat dari diri masing-masing individu untuk mewujudkan keinginan, harapan dan tujuan karena setiap pegawai pasti mempunyai motivasi untuk menjadi lebih baik atau bahkan termotivasi untuk menjadi yang lebih baik. Tugas dari seorang pimpinan untuk selalu memberikan arahan dan memotivasi pegawainya agar secara individu maupun secara organisasi target atau tujuan dapat di capai.

Faktor motivasi, pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan trait tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja kalau masing masing faktor berdiri sendiri, pegawai yang memiliki motivasi yang kuat kalau tidak didukung oleh pengetahuan dan keterampilan yang memadai maka secara linier tidak menampakan pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Namun keadaan ini akan berbeda ketika bila antara kemampuan, skill, konsep diri trait dan motivasi ada

bersama sama secara linier dalam memengaruhi kinerja maka akan terjadi peningkatan kinerja yang lebih kuat. Hal ini sesuai apa yang di kemukakan oleh Campbell (1990) dalam Mahmudi (2015) yang menyatakan bahwa Kinerja = f (konowledge, skill dan motivasi).

Hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil urutan Korelasi atau hubungan pengaruh antara variabel bebas Kompetensi terhadap variabel terikat Kinerja berdasarkan nilai probabilitas (**Sig.**) dengan menggunakan SPSS versi 16.0 terhadap uji hipotesis pertama ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 70 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja berdasarkan nilai probabilitas (**Sig.**)

No.	Variabel	Sig.(1-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
1	Motivasi	0,659	0,000	H ₀ ditolak
2	Trait	0,645	0,000	H ₀ ditolak
3	Pengetahuan	0,595	0,000	H ₀ ditolak
4	Ketrampilan	0,487	0,001	H ₀ ditolak
5	Konsep diri	0,385	0,007	H ₀ ditolak

Berdasarkan nilai probabilitas (**Sig.**) dengan menggunakan SPSS versi 16.0 terhadap uji hipotesis pertama ini dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, berarti ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Hasil analisis hubungan variabel bebas Kompetensi dan variabel terikat Kinerja dengan menggunakan SPSS versi 16.0 diperoleh nilai determinasi (R Square) bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 71 Nilai determinasi pengaruh variabel bebas Kompetensi terhadap Kinerja.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,840 ^a	0,706	0,663	19,636
a. Predictors: (Constant), motivasi, konsep diri, ketrampilan, trait, pengetahuan				
b. Dependent Variable: kinerja				

Dari tabel hasil output SPSS versi 16.0 diatas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel predictor Kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, trait, motivasi) terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Besar koefisien determinasi adalah 0,706 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*independent*) Kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, trait, motivasi) terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen adalah 70,6 %. Sedangkan yang 29,4 % (100 % - 70,6 %) dipengaruhi oleh variabel lain selain Kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, trait, motivasi).

Menguji hipotesis pertama berdasarkan nilai F, hasil analisis hubungan variabel bebas kompetensi dan variabel terikat kinerja dengan menggunakan SPSS versi 16.0 diperoleh nilai F-hitung bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 72 Nilai F hitung hipotesis pertama

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.526,355	5	6.305,271	16,352	.000 ^a
	Residual	13.110,020	34	385,589		
	Total	44.636,375	39			
a. Predictors: (Constant), motivasi, konsep diri, ketrampilan, trait, pengetahuan						
b. Dependent Variable: kinerja						

Dari hasil output SPSS versi 16.0 diperoleh nilai **F-hitung** adalah 16,352 sedangkan nilai **F-tabel** pada $df = 38$ dan $p = 0,05$ adalah 4,10 (berdasarkan nilai dari tabel), berdasarkan ketentuannya jika nilai **F-hitung** $16,352 > 4,10$ **F-tabel**, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen

Menguji hipotesis pertama berdasarkan **nilai T** hasil analisis hubungan variabel bebas kompetensi dan variabel terikat kinerja dengan menggunakan SPSS versi 16.0 diperoleh nilai t-hitung bisa dilihat pada lampiran tabel : 73 Nilai t-hitung hipotesis pertama

Dari hasil analisis regresi hubungan variabel bebas kompetensi terhadap variabel terikat kinerja dengan menggunakan SPSS versi 16.0 diperoleh nilai t-

hitung, nilai t-tabel pada $df = 38$ dan $p = 0,05$ adalah 2,01 (berdasarkan nilai dari tabel) sehingga hubungan antara variabel bebas kompetensi dan variabel terikat kinerja bisa dilihat pada lampiran Tabel : 74 Hubungan Variabel kompetensi terhadap variabel terikat Kinerja berdasarkan nilai t-hitung.

Dari hasil tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil t-hitung semua variabel bebasnya (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, trait dan motivasi) lebih besar dari nilai t-tabel maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Dari tabel *Coefficients* hasil output SPSS versi 16.0 pada kolom B diperoleh nilai *Constant* (a) adalah 7,944 sedangkan pengetahuan X_1 (b) adalah 1,666 ketrampilan X_2 (c) adalah 1,886, konsep diri X_3 (d) adalah 5,261 trait X_4 (e) adalah 3,557 motivasi X_5 (f) adalah 4,170 sehingga persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b X_1 + c X_2 + d X_3 + e X_4 + f X_5$$

$$Y = 7,944 + 1,666 X_1 + 1,886 X_2 + 5,261 X_3 + 3,557 X_4 + 4,170 X_5$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Pengetahuan

X_2 = Ketrampilan

X_3 = Konsep diri

X_4 = Trait

X_5 = Motivasi

Hasil uji hipotesis pertama dengan cara regresi menggunakan SPSS versi 16.0 dengan melihat probabilitas (Sig.), nilai F-hitung dan nilai

t-hitung, diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis pertama ini menyimpulkan ada pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Secara keseluruhan hasil pengujian pengaruh variabel bebas (*independent*) Kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, trait, motivasi) terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen adalah 70,6 %. Sedangkan yang 29,4 % (100 % - 70,6 %) dipengaruhi oleh variabel selain Kompetensi (pengetahuan, ketrampilan, konsep diri, trait, motivasi).

Dengan demikian terungkap bahwa kontribusi kinerja 40 orang pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen telah memberi manfaat kepada organisasi melalui pegawai yang kompeten, 70,6% kinerja di ciptakan dari kompetensi pegawai, menurut hasil penelitian Emmyah (2009) tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Politeknik Negeri Ujung Pandang menyimpulkan bahwa pengujian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, dengan dibuktikan dari perhitungan R Square yang menunjukkan angka 0,722 itu artinya bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja berpengaruh kuat sebesar 72,2 % sedang 27,8 % kinerja dipengaruhi oleh variabel diluar kompetensi. Penelitian yang dilakukan oleh Sukarmi (2015) juga menyimpulkan bahwa kompetensi intelektual dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan reward / penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atau kontribusi yang pegawai berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi akan menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai, karena secara umum pegawai bekerja untuk mendapatkan kompensasi baik kompensasi yang bersifat finansial maupun yang bersifat non finansial.

Pada umumnya tujuan orang bekerja agar bisa hidup layak dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dengan gigih karena ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber penghidupan atau rezeki untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja mempengaruhi kondisi materi para pegawai akan tetapi juga akan mempengaruhi ketenangan batin pegawai untuk lebih tekun bekerja dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya pemberian kompensasi yang tidak layak akan menimbulkan keresahan batin pegawai, gairah bekerja menurun akibatnya kinerjanya akan rendah. Masalah pemberian kompensasi terhadap pegawai bukan hanya menjadi penting karena merupakan dorongan utama seorang menjadi pegawai /karyawan akan tetapi juga sangat besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja para pegawai.

Kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, kompensasi pegawai dimaksud berdasarkan sub variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukannya dalam bentuk uang atau benda yang bernilai uang. Kompensasi yang berbentuk uang adalah gaji yang diterima oleh pegawai pada setiap bulan, selain itu juga tunjangan, insentif, bonus, asuransi pengobatan dan lain sebagainya. Yang dalam bentuk selain uang adalah pemberian fasilitas kepada pegawai sebagai penghargaan atas jasa yang telah diberikan kepada organisasi misalnya kendaraan dinas dan rumah dinas.

Besarnya Nilai probabilitas atau Sig.(1-tailed) antara kompensasi finansial terhadap kinerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan ketentuannya bahwa jika nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah 0,636 bertanda positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95% dan interpretasi pengaruhnya / korelasinya adalah korelasi / pengaruh kuat. Korelasi (*Pearson Correlation*) bertanda positif, mengandung pengertian semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah kompensasi finansial maka kinerja semakin rendah

Dari hasil out put SPSS versi 16.0 diperoleh nilai F hitung adalah 33,921 sedangkan F tabel pada $df = 38$ dan $p = 0,05$ adalah 4,10 (berdasarkan nilai dari table), berdasarkan ketentuannya jika nilai F-hitung $33,921 > 4,10$ F-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh

kompensasi financial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Hasil uji hipotesis kedua dengan cara regresi menggunakan SPSS versi 16.0 dengan melihat probabilitas (Sig.), nilai F hitung dan nilai t hitung, diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga hipotesis kedua ini menyimpulkan ada pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Dengan demikian kesimpulan ini sesuai dengan data hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Yulinutanti (2014) yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi lapangan bahwa sesuai dengan laporan keuangan dari pendahara pengeluaran /rutin bahwa pemberian hak-hak pegawai mengenai kompensasi berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku namun diperoleh data juga bahwa dari 40 Responden sekitar 80 % pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen tidak menerima kompensasi berupa gaji secara utuh karena sudah terpotong oleh pihak Bank. dengan demikian motivasi untuk bekerja dengan baik tekun dan penuh disiplin sangatlah kurang, untuk meningkatkan pegawai tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhi termasuk didalamnya adalah pemberian kredit pegawai oleh pihak Bank dengan persyaratan mudah, pemberian jumlah kredit yang tidak disesuaikan dengan jumlah gaji yang diterima dengan demikian ada yang habis bulan tidak terima gaji bahkan ada

yang minus, bereuntung kompensasi tidak hanya gaji saja yang diterima oleh pegawai namun masih ada ada uang lauk pauk dan kompensasi lainnya.

Kompensasi financial lainnya berupa pemberian fasilitas kendaraan bermotor roda dua kepada para pegawai pemebrian fasilitas ini sempat menimbulkan konflik diantara para pegawai karena pembagian yang tidak adil. Namun demikian terkait dengan kinerja karena hal tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh besarnya kompensasi yang berupa uang termasuk didalamnya hal yang berpengaruh adalah fasilitas kerja seperti peralatan kantor yang memadai, bahkan minim kantor dengan jumlah pegawai 40 orang komputer hanya ada 3 unit, kursi dan meja dengan jumlah yang sangat terbatas sehingga staf mau duduk saja bingung mau duduk diamana. Peningkatan fasilitas menjadi hal yang yang urgen agar para pegawai bisa bekerja dengan nyaman. Selain itu perbaikan penghasilan kepada pegawai merupakan solusi untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai seperti misalnya dengan menaikkan besaran uang lauk pauk dan lain lain. Ahirnya tergantung kepada motivasi pegawai yang bersangkutan, maka harus ada keyakinan dan upaya yang kuat dari diri masing-masing pegawai. Serta peran pimpinan yang diharapkan mampu memberikan spirit kepada bawahannya agar pegawai selalu mendapat dorongan untuk bekerja lebih baik.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non financial adalah balas jasa yang diberikan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang akan tetapi berwujud fasilitas.

Besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai mencerminkan jabatan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati pegawai bersama

keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima oleh pegawai semakin besar berarti statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati semakin banyak pula, dengan demikian kepuasan pegawai semakin membaik dan kinerjanya juga semakin baik.

Dari hasil uji hipotesisi bahwa pemberian kompensasi non financial berpengaruh terhadap kinerja diperoleh hasil Pengaruh kompensasi non finansial terhadap Kinerja. Besarnya Nilai probabilitas atau Sig.(1-tailed) antara kompensasi non finansial terhadap kinerja adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sesuai dengan ketentuannya bahwa jika nilai probabilitas (Sig.) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien korelasinya (*Pearson Correlation*) adalah 0,732 bertanda positif.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi non finansial terhadap kinerja pada taraf kepercayaan 95% dan interpretasi pengaruhnya / korelasinya adalah korelasi / pengaruh kuat. Korelasi (*Pearson Correlation*) bertanda positif, mengandung pengertian semakin tinggi kompensasi non finansial maka semakin tinggi kinerja, sebaliknya semakin rendah kompensasi non finansial maka kinerja semakin rendah.

Tabel : 75 Nilai determinasi pengaruh variabel kompensasi terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804 ^a	0,647	0,628	20,634
a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial				
b. Dependent Variable: kinerja				

Dari tabel hasil output SPSS versi 16.0 diatas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel predictor kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Besar koefisien determinasi adalah 0,647 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*independent*) kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen adalah 64,7 %. Sedangkan yang 35,3 % (100 % - 64,7 %) dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Kepentingan organisasi dalam hal ini Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memberikan kompensasi adalah untuk memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari pegawai. Sedangkan kepentingan pegawai atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan sehingga perekonomian keluarga aman. Bagi organisasi kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian, kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan dan masa kerja pegawai.

Hasil uji hipotesis yang menggambarkan ada korelasi yang kuat antara kompensasi non finansial dengan kinerja hal ini menunjukkan adanya kesesuaian antara data juga pendapat yang disampaikan oleh Syamsudin (2006) dalam Abdullah (2014 : 77) yang menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari kompensasi adalah meningkatkan produktifitas kerja , pemberian

kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif. Kesimpulan dan pendapat ahli diatas juga didukung pula oleh hasil penelitian Pratiwi Yunilutanti (2014) yang menyimpulkan bahwa bahwa sesuai dengan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} pada variabel financial diperoleh T_{hitung} 5,424 dan T_{tabel} 1.684 T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($5.424 > 1.684$) dengan demikina maka kompensasi financial dan kompensasi non financial secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial kompensasi non financial diperoleh besaran nilai T_{tabel} 1.489 dan T_{hitung} sebesar 1.684 sehingga T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($1.489 < 1.684$) dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi non financial tidak berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan hasil penelitian Pratiwi Yulinutanti (2014) mengenai pengaruh kompensasi non financial dikeranakan idikator, dan obyek penelitian yang digunakan berbeda dengan penelitian ini.

Salah satu Indikator yang dipakai dalam sub variabel kompensasi non financial adalah pegawai berusaha untuk bekerja dengan baik, tidak melanggar aturan yang diperlakukan agar bisa bekerja sampai pada masa ahir purna karya /pensiun, Dalam menjalankan tugas pekerjaan pegawai mendapat jaminan tentang jenjang karier yang jelas tanpa diskriminasi dan politisasi, Pegawai akan lebih produktif apabila dengan pekerjaan yang menarik dan tempat kerja yang nyaman maka pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh dimanapun dan siapapun yang menjadi atasanya.

Dari hasil pengamatan dilapangan ditemukan ada beberapa pegawai dikantor yang merasa tidak nyaman karena hubungan diantara para pegawai tidak harmonis dan tempat kerja yang tidak nyaman karena fasilitas kerja

yang memadai sehingga hal ini menurunkan kinerja. Maka tugas dari pengambil kebijakan untuk dapat memperbaiki fasilitas kantor dan memperbaiki hubungan atarasan bawahan serta hubungan antar pegawai yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten kepulauan Yapen.

3. Pengaruh Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja

Faktor kompetensi yang meliputi aspek motivasi, pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan trait tidak memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja kalau masing masing faktor berdiri sendiri, pegawai yang memiliki kompetensi yang kuat kalau tidak didukung oleh kompensasi maka secara linier tidak menampakan pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Namun keadaan ini akan berbeda ketika bila antara kompetensi dan kompensasi ada bersama sama secara linier dalam mempengaruhi kinerja maka akan terjadi peningkatan kinerja yang lebih kuat.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel predictor kompetensi dan kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Besar koefisien determinasi adalah 0,677 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*independent*) kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen adalah 67,7 %. Sedangkan yang 32,3 % (100 % - 67,7 %) dipengaruhi oleh variabel lain selain kompetensi dan kompensasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anti susanti dkk yang menyimpulkan bahwa secara. Secara

kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.

Hasil hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supriyanto (2015) yang menyimpulkan bahwa secara parsial dan secara simultan kompensasi, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supriyanto sama-sama mengangkat kompetensi dan kompensasi menjadi variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen perbedaannya obyek penelitiannya berbeda dan dalam penelitian ini komitmen organisasi dan kepuasan kerja tidak diteliti.

Hasil hipotesis tersebut diatas juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhina Sari Taryanti (2010) yang menyimpulkan bahwa kompetensi, kompetensi dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja, perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Dhina Sari Taryanti, tingkat pendidikan tidak diteliti dalam penelitian ini, indikator dan obyek penelitiannya juga berbeda, persamaanya adalah menganalisis pengaruh kompensasi dan kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rd. Erni Fitriani (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Malahayati Bandar Lampung juga menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi dan kompensasi Pustakawan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan namun

Penelitian yang dilakukan oleh Rd. Erni Fitriani (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Malahayati Bandar Lampung juga menyimpulkan menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi dan kompensasi Pustakawan berpengaruh terhadap kinerja pustakawan namun yang menarik adalah bahwa ternyata gabungan kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,3%. Serta penelitian yang dilakukan oleh I Made Sugita Arbawa, Wayan Cipta, I Wayan Bagia (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa Kompetensi dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel The Jayakarta Bali di Kuta.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data, penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, hal berarti secara besama sama antara pengetahuan, keterampilan, konsep diri, trait dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Nilai besaran pengaruh pengetahuan, keterampilan, konsep diri, trait dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen menunjukkan pengaruh yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi pengetahuan, semakin tinggi keterampilan, konsep diri, trait dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai maka akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi pula,
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, hal ini berarti pula bahwa kompensasi financial dan kompensasi non financial secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen, nilai besaran pengaruh kompensasi financial dan kompensasi non financial menunjukkan nilai yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi

kompensasi financial dan kompensasi non financial maka tinggi pula kinerja pegawai.

3. Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*independent*) kompetensi yang terdiri dari aspek pengetahuan, keterampilan konsep diri, trait, motivasi dan variabel bebas (*independent*) kompensasi yang terdiri dari aspek financial dan non financial secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan menjadi lebih kuat pengaruhnya terhadap kinerja apabila di barengi dengan pemberian kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan peneliti dilapangan sebagaimana telah disajikan pada bab-bab sebelumnya dan dengan adanya kesimpulan yang telah penulis sajikan diatas maka berikut akan disampaikan saran yang sekiranya bisa dijadikan masukan dan pertimbangan bagi para pemangku kepentingan yang dalam hal ini adalah para pelaku pengambil kebijakan khusus yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen. Adapun saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Dari faktor pengetahuan harus diupayakan ruang untuk pegawai dengan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, bagi pegawai yang berpendidikan rendah maka diberikan kesempatan kepada

pegawai untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, hal ini dilakukan perkembangan zaman dan alih teknologi yang terus berkembang dengan demikian maka diharapkan pegawai mampu untuk berfikir analitik terhadap masalah yang semakin kompleks, pegawai harus mampu melahirkan ide-ide kreatif, mendorong pegawai agar mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, bekerja profesional sesuai dengan tugas pokok fungsi.

2. Dari faktor keterampilan pegawai diperlukan adanya usaha dan perhatian pimpinan dengan memberi pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaan pegawai, diperlukan upaya dan perhatian penuh dari pimpinan dengan memberikan pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaan pegawai, kurangnya pemahaman terhadap tugas pekerjaan, ketepatan, ketelitian dan kedisiplinan kerja perlu digalakan melalui motivasi. Selanjutnya dibutuhkan dorongan agar pegawai dapat bertindak untuk melebihi dari apa yang dibutuhkan atau yang menjadi tuntutan pekerjaan, perlunya usaha tambahan yang meyakinkan pegawai tidak boleh ketinggalan informasi dan gagap teknologi /gaptek.
3. Dari faktor konsep diri pegawai dibutuhkan pengembangan pelatihan dan training dan proses penyadaran baru agar pegawai tetap terkontrol baik sikap, perilaku, dan tutur katanya tetap santun dan kooperatif. Dan pada gilirannya akan meningkatkan efektifitas kelompok. Karena pada dasarnya dominannya pengaruh konsep diri terhadap peningkatan kinerja pegawai telah memberi indikasi bahwa sebenarnya kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan orang lain, bekerja

sama dalam kelompok, memimpin kelompok dan rasa empati berbanding lurus dengan pencapaian kinerja pegawai.

4. Dari faktor konsep trait, rasa optimisme pegawai, pengendalian diri, percaya diri, dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi yang tinggi memberi pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan karakter pegawai agar pegawai tetap dapat bersikap tenang walau dalam tekanan sehingga pegawai mampu menempatkan dirinya dalam situasi apapun di kantor, senantiasa mengikuti prosedur yang berlaku agar menjadi pegawai yang baik, yang mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.
5. Dari faktor motivasi pegawai, termotivasi oleh penghargaan, dan bermotivasi ingin berprestasi merupakan salah satu dorongan dari dalam pegawai yang akan memengaruhi kinerja maka harus selalu ada faktor yang mendorong untuk pegawai melakukan suatu aktivitas tertentu yang pada akhirnya terjadi peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik, disisi yang lain organisasi juga harus bisa memberikan kiat-kiat khusus agar pegawai selalu termotivasi untuk selalu bekerja lebih baik.
6. Dari faktor pemberian kompensasi baik yang bersifat financial maupun yang non financial dalam proses pemberiannya harus selalu menjunjung nilai keadilan sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial di antara para pegawai dengan demikian kinerja pegawai juga bisa ditingkatkan. Pemberian kompensasi juga harus proporsional sesuai dengan tingkat jabatan dan masa kerja dan prestasi yang tunjukan oleh pegawai, pemberian kompensasi tidak karena kedekatan dengan pimpinan tebang

pilih dan diskriminatif akan tetapi berdasarkan kinerja, totalitas kerja dan loyalitas. Suasana kerja yang kondusif dan nyaman harus selalu diciptakan dalam kantor agar tercipta suatu keharmonisan dalam kerja, dengan didukung oleh fasilitas kantor yang mendukung sehingga pegawai akan merasa nyaman didalam kantor dengan demikian maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai.



. DAFTAR PUSTAKA

A. Referensi teks:

- Abdullah, Ma'ruf (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aswar, Saifuddin (2015) *Metodologi Penelitian* Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Badeni, (2013) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Darojat, Tubagus Achmad (2015) *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia masa kini*. Bandung :Rafika Aditama
- Darmawan, Deni (2014) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja,*
- Gomes, Cardoso (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Andi Ofset
- Hartono, (2008) *SPSS 16.0 Analisis Data Statistik dan Penelitian*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka pelajar.
- Hasibuan S.P. Malayu, (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hartono, (2015) *Statistik Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Jackson, schuler susan. (1996) *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi abad ke 21*. Jakarta : Erlangga Jakarta
- Mahmudi, (2015) *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Nawawi, Ismail Uha (2013) *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja Proses Terbentuk Dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Adhitya Andrebina Agung

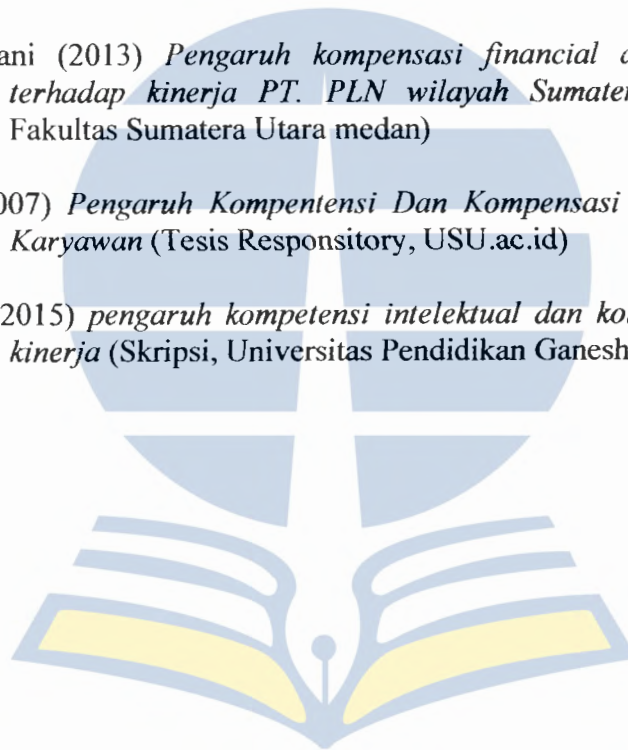
- Poniman, Farid dan Hidayat, Yayan (2015) *Manajemen HR , Terobosan untuk mendongkrak produktifitas*. Jakarta : Gramedia Pustaka utama
- Rachmawaty, Kusdyah (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: . Andy Offset
- Triton, (2006) *SPSS 13.0 Terapan Riset Statistika Parametrik*, Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Sarwono, Jonathan, (2006) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta, Penerbit Graha ilmu.
- Sutrisno, Edy (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group
- Sugiyono, (2013) *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R dan D*. Jakarta : Alfabeta Bandung
- Sinambela, Potlak (2012) *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta : Cahaya Ilmu
- Surjadi, (2009) *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung: Refika Aditama
- Sudjana, (2005) *Metode Statistika*. Bandung : Tarsito
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- _____, (2013) *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Fajat Interparatama

B. Peraturan Perundang- undangan

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja Anggaran Kementerian Negara/Lembaga.
3. Undang-undang nomor 3 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

C. Referensi Jurnal

- Suryadana, uga (2014) *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja* (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Entrepreneurship, Vol. 8 No1, April 2014)
- Rd. Fitriani, Erni, (2015) *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pustakawan terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perpustakaan Universitas Malahayati Bandar Lampung*
- I made Arbawa, Sugita dkk (2016) *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan. pada hotel The Juyakarta Bali di kuta.* (e- Jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesa Jurusan Manajemen (Vol.4 tahun 2016)
- Desi Apriani (2013) *Pengaruh kompensasi financial dan non financial terhadap kinerja PT. PLN wilayah Sumatera Utara* (Skripsi Fakultas Sumatera Utara medan)
- Siregar (2007) *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Tesis Responsitory, USU.ac.id)
- Sukarmi, (2015) *pengaruh kompetensi intelektual dan kompensasi terhadap kinerja* (Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha Bali)



Lampiran I

KUESIONER

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya memohon kepada bapak/ibu untuk mengisi angket yang saya berikan. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jayapura tahun 2016.

Saya sangat mengharapkan bapak/ibu menjawab dengan jujur, leluasa sesuai dengan apa yang bapak /ibu selama ini lihat, rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak /ibu dimohon menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, dan sesuai dengan kode etik penelitian maka saya sangat menjamin kerahasiaan semua data. Kesiediaan bapak/ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang sangat berharga buat saya.

Ahirnya saya mengucapkan beribu terima kasih yang sebesar besarnya atas kesediaan bapak/ ibu yang telah meluangkan waktu mengisi angket yang saya berikan.

Hormat saya,

Peneliti

D A R S O

NIM. 500660522

KUESIONER

A. DATA RESPONDEN

1. Nama (tdk hrs menyebut nama) :
2. Umur :
3. Jenis kelamin :
3. Pendidikan :
4. Lama bekerja :
5. Unit Kerja /bagian :
6. Jabatan/Pekerjaan :
7. Pangkat/golongan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah semua nomor dalam angket ini.
2. Pengisian jawaban pada angket cukup dengan memberi tanda (X) pada kolom pada kolom yang tersedia.
3. Petunjuk menjawab.
Pilihlah salah satu jawaban yang menurut bapak/ibu paling sesuai dengan kenyataan, pengalaman, atau kejadian di alami dilingkungan kerja anda. Jawaban yang dipilih diberi tanda X pada pilihan jawaban yang tersedia, anda bebas menyatakan pendapat dan tidak ada konsekuensi atau sangsi dibalik pernyataan anda .
4. Keterangan angket
STS : Sangat tidak setuju
TS : Tidak setuju
R : Ragu
S : Setuju
SS : Sangat setuju

C. PERTANYAAN/PERNYATAAN

1. Variabel Kompetensi

Instrumen ini didesain untuk mengetahui tingkat kreatifitas berfikir, pandangan pegawai terhadap pekerjaan, ketrampilan, sikap dan nilai serta motivasi, oleh karena itu peneliti sangat berharap agar bapak/ibu

menjawab pernyataan sesuai dengan kenyataan yang pernah dan selalu bapak /ibu alami hal ini dilakukan untuk menentukan obyektifitas dan validitas hasil penelitian

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A.	<i>Sub Variabel Pengetahuan</i>					
1.	Pegawai harus memahami pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsi					
2.	Mengetahui langkah-langkah sistematis dan praktis dalam melaksanakan pekerjaan					
3.	Setiap pekerjaan dikuasi dengan baik dan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai					
4.	memahami tantangan, hambatan dan resiko pekerjaan yang dilakukan serta mencari solusi alternatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
B.	<i>Sub Variabel Ketrampilan</i>					
5.	Memahami job description dalam melaksanakan tugas sehari hari.					
6.	Mampu memahami prosedur cara menyelesaikan pekerjaan					
7.	Dalam bekerja pegawai bersedia dan dapat bekerja sama dengan orang, memahami orang lain dan bisa mempengaruhi orang lain					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
8.	Mengusai pekerjaan yang dibebankan dengan baik dan mampu menyusun laporan serta mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
9.	Memahami setiap perkembangan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan.					
C.	<i>Sub Variabel Konsep Diri</i>					
10.	Bekerja menjadi pegawai merupakan bagian dari pengabdian, oleh karena bekerja bukan semata-mata mencari nafkah/ urusan material.					
11.	Pegawai pelayanan sekaligus pengayom maka harus menghindari perbuatan-perbuatan dan sikap yang kurang terpuji, bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan dan berusaha untuk tidak melanggarnya.					
12.	Berusaha untuk meningkatkan kemampuan diri terus menerus, selalu belajar dari pengalaman yang dilalui selama menjalankan pekerjaan.					
13.	pegawai tidak boleh rentan terhadap perubahan, selalu terbuka dan realistis.					
D.	<i>Sub Variabel Trait</i>					
14.	Dengan bekal kemampuan dan ketrampilan membuat pegawai selalu percaya diri dan selalu optimis.					

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
15.	Bekerja keras, berani mengambil resiko dan menyukai tantangan, karena tantangan akan menghasilkan pengalaman baru					
16.	Dalam bekerja pegawai tabah dalam menghadapi kesulitan, tidak memilih milih pekerjaan yang dianggap mudah dan sederhana.					
<i>E.</i>	<i>Sub Variabel motivasi</i>					
17.	Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi akan memberikan motivasi kerja					
18.	Bekerja tidak hanya saja ingin mendapatkan imbalan material akan tetapi untuk mendapatkan kepuasan kerja.					
19.	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan pekerjaan dengan baik dan memuaskan					
20.	Pegawai selalu mendapatkan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh atasan					
21.	Pegawai mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya.					

2. Variabel Kompensasi

Instrumen penelitian ini didesain untuk mengetahui hak-hak pegawai mengenai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan indikator besarnya gaji yang diterima, besarnya insentif dan pemberian fasilitas serta suasana tempat kerja, diharapkan kepada

bapak/ibu menjawab pernyataan yang ada dalam angket sesuai dengan apa yang bapak/ibu alami dan rasakan selama bekerja.

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A.	<i>Sub Variabel kompensasi Financial</i>					
22.	Besarnya gaji diterima oleh pegawai pada setiap bulan tepat di minggu awal					
23.	Besarnya gaji yang diterima oleh pegawai telah mampu memenuhi kebutuhan sehari hari					
24.	Pegawai merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan besarnya gaji yang diterima					
25.	Pemberian besarnya gaji pegawai mestinya di dasarkan pada kinerja pegawai yang bersangkutan					
26.	Besarnya gaji pegawai di daerah khusus seperti di Papua semestinya disesuaikan dengan tingkat kemahalan di daerah tersebut.					
27.	Pegawai mendapatkan tunjangan kinerja daerah yang besarnya diperhitungkan sesuai dengan kemampuan anggaran daerah.					
28.	Ada tunjangan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan resiko terhadap keamanan pegawai misalnya pekerjaan di daerah rawan konflik atau pada saat kejadian konflik.					

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
29.	pegawai dalam jabatan dan tugas tertentu serta pegawai dalam keadaan tertentu misalnya tidak mampu mendapatkan fasilitas rumah dan kendaraan dinas.					
30.	Pegawai harus mendapatkan kesempatan untuk melanjutkan study melalui beasiswa tugas belajar					
B.	<i>Kompensasi non Financial</i>					
31.	Pegawai berusaha untuk bekerja dengan baik, tidak melanggar aturan yang diperlakukan agar bisa bekerja sampai pada masa ahir purna karya /pensiun					
32.	Dalam menjalankan tugas pekerjaan pegawai mendapat jaminan tentang jenjang karier yang jelas tanpa diskriminasi dan politisasi.					
33.	Pegawai akan lebih produktif apabila dengan pekerjaan yang menarik dan tempat kerja yang nyaman maka pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh diamanapun dan siapapun yang menjadi atasannya					

3. Variabel Kinerja

Instrumen ini didesain untuk mengetahui tingkat hasil kerja pegawai dalam hal kualitas kerja, efektifitas kerja, produktifitas kerja, efisiensi, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian peneliti sangat mengharapkan kepada bapak/ibu untuk berpartisipasi untuk menjawab pernyataan sesuai dengan kenyataan yang pernah atau bapak /ibu alami dan rasakan dalam menjalankan pekerjaan.

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A.	<i>Sub Variabel Efektifitas Kerja</i>					
34.	Pegawai memahami bahwa hasil kerja sesuai dengan tujuan yang direncanakan					
35.	Waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang direncanakan, tidak menunda pekerjaan untuk hari esok terhadap pekerjaan yang bisa diselesaikan pada hari ini.					
36.	Jumlah pegawai disesuaikan dengan jumlah /macam pekerjaan yang ditangani di dalam kantor					
37.	Jumlah anggaran yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan					
38.	Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan memuaskan bagi pegawai dan masyarakat yang dilayani.					
C.	<i>Sub Variabel Kualitas Kerja</i>					
39.	pegawai menunjukkan perhatian, ketelitian dan kecermatan terhadap pekerjaan yang diberikan atasan					
40.	mematuhi prosedur kerja yang ditetapkan dan selalu rapi didalam menyelesaikan pekerjaan					
41.	pegawai harus cakap, terampil, bekerja dengan tepat.					
42.	Didalam melakukan pelayanan selalu menjaga kualitas mutu layanan tidak asal-asalan atau asal bapak senang (ABS)					

NO.	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
D.	<i>Sub Variabel Produktifitas Kerja</i>					
43.	Pegawai menyelesaikan pekerjaannya secara konsisten dengan memperhatikan tingkat perolehan hasil.					
44.	bekerja sebaik mungkin dengan kualitas hasil pekerjaan yang memuaskan					
45.	Meminimalisir segala bentuk kesalahan di dalam melaksanakan pekerjaan.					
46.	menentukan dan mengatur prioritas kerja dengan menggunakan waktu yang seefektif mungkin					
47.	menyelesaikan pekerjaan dengan menggunakan biaya dan peralatan yang seefektif mungkin					
E.	<i>Sub Variabel responsibitas</i>					
48	Masyarakat mempunyai hak untuk mengadu ke instansi apabila merasa bahwa program yang dilakukan kurang tepat sasaran.					
49.	Tidak boleh acuh tak acuh atau masa bodoh terhadap keluhan / kritikan dari masyarakat terkait dengan program kerja instansi saudara					
50.	Apabila ada keluhan dan kritik dari masyarakat maka dijadikan bahan masukan untuk perbaikan program instansi saudara di tahun berikutnya.					
51.	Berbagai aktifitas pegawai pada dasarnya adalah untuk memberikan pelayanan yang dapat memberikan manfaat dan memuaskan kepada masyarakat					

PEDOMAN REVIEW DOKUMEN

1. Data kehadiran pegawai tahun 2015/2016
2. Data dokumen LAKIP th 2014/2016
3. Data dokumen RKPD th 2015/2016
4. Data dokumen RENSTRA th 2013-2017
5. Data dokumen laporan kegiatan bidang th 2012-2016
6. Data dokumen pelaksanaan anggaran th 2013-2016
7. Data dok laporan inventarisasi barang 2014/2015
8. Data nominatif pegawai th 2016
9. Data dok Daftar gaji pegawai th 2016



tabel : 77 Data angket instrumen variabel kompetensi

NOMOR RESPONDEN	DATA ANGKET INSTRUMEN VARIABEL BEBAS KOMPETENSI																				
	PENGETAHUAN				KETRAMPILAN					KONSEP DIRI				TRAIT			MOTIVASI				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5
3	1	4	1	5	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4
3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
7	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	1	4	4	4	2	1	4	5	4	5	5	5	4	1	4	4	2	1	4	5
10	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	3	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4
13	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4
14	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
15	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
17	1	3	1	4	5	4	3	1	1	1	1	4	1	4	3	1	5	4	3	1	1
18	2	4	2	4	5	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	2	5	4	4	2	4
19	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
20	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	5	4	5	3
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5
23	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
24	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
25	4	5	4	5	5	4	5	4	1	4	1	5	1	5	5	4	5	4	5	4	1
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
28	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4
29	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4
30	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
31	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4
32	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
33	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
34	5	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	4
35	1	2	1	4	5	4	2	1	2	1	2	5	2	4	2	1	5	4	2	1	2
36	2	4	2	5	4	4	4	2	4	2	4	5	4	5	4	2	4	4	4	2	4
37	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
39	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
40	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

tabel : 78 data angket instrumen variabel kompensasi

NOMOR RESPONDEN	DATA ANGGKET INSTRUMEN VARIABEL BEBAS KOMPENSASI											
	FINANSIAL									NON FINANSIAL		
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
2	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5
3	4	4	4	1	4	5	4	5	5	3	5	4
3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	2	1	4	5	4	5	2	4	4	4	5
10	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
12	5	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	2
14	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4
15	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4
16	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
17	5	4	3	1	1	4	5	4	3	4	4	5
18	5	4	4	2	4	5	2	4	2	4	4	4
19	4	4	5	5	4	5	4	3	1	4	4	5
20	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
22	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	4	5
23	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
24	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
25	5	4	5	4	1	4	5	5	5	4	4	4
26	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
28	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
29	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4
30	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
31	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4
32	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
33	4	4	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4
34	5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5
35	5	4	2	1	2	1	2	2	2	4	4	1
36	4	4	4	2	4	5	5	4	5	2	5	5
37	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
38	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
39	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
40	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4

Tabel : 79 data angket instrumen variabel kinerja

NOMOR RESPONDEN	DATA ANGGKET INSTRUMEN VARIABEL TERIKAT KINERJA																	
	EFEKTIFITAS					KUALITAS KERJA				PRODUKTIFITAS					RESPONSIBILITAS			
	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5
2	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
8	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	2	4	4	4
11	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	3	3	2	2	4	4
13	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4
16	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
17	3	4	3	4	4	3	4	3	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4
18	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	4	5	5
19	4	5	4	4	4	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
21	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5
22	5	5	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
27	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5
29	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
30	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
31	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
34	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
35	1	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	5	5
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
38	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
39	5	2	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4
40	4	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	5

DAFTAR PROSES DALAM OBSERVASI

A. Tujuan

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
2. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
3. Menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen

B. Aspek yang diamati

1. Kehadiran pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
2. Proses kerja yang dilakukan oleh pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
3. Kondisi kerja dari masing-masing pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
4. Kondisi fasilitas dan perlengkapan kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
5. Kedisiplinan dalam waktu, dalam berpakaian dan dan dalam pekerjaan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
6. Struktur Organisasi dan Daftar Urut Kepangkatan pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen

7. Proses komunikasi antara pegawai dengan pimpinan, komunikasi antar pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
8. Nilai-norma dan aturan-aturan organisasi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen
9. Tingkah laku, cara bicara, cara menyampaikan pendapat pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen.
10. Perhatian pimpinan kepada pegawai dan respek pegawai kepada pimpinan.



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KOMPETENSI
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	65,00
	Std. Deviation	11,108
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,079
	Negative	-0,089
Kolmogorov-Smirnov Z		0,564
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,908
a. Test distribution is Normal.		

Tabel : 80 Normalitas instrumen angket kompetensi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KOMPENSASI
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	41,50
	Std. Deviation	7,250
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,074
	Negative	-0,107
Kolmogorov-Smirnov Z		0,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,750
a. Test distribution is Normal.		

Tabel : 81 Hasil uji Normalitas Instrumen Kompensasi (finansial, non finansial)

Tabel : 82 Hasil uji Normalitas Instrumen Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KINERJ A
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	76,30
	Std. Deviation	7,054
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,110
	Negative	- 0,090
Kolmogorov-Smirnov Z		0,699
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,713
a. Test distribution is Normal.		

Tabel : 83 Nilai Validitas Instrumen Kompetensi

Item-Total Statistics				
Angket Kompetensi	Jumlah Responden (N)	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Validitas	Kriteria Validitas
Pengetahuan 1	40	0,422	Valid	Cukup tinggi
Pengetahuan 2	40	0,666	Valid	Tinggi
Pengetahuan 3	40	0,376	Valid	Rendah
Pengetahuan 4	40	0,482	Valid	Cukup tinggi
Ketrampilan 5	40	0,509	Valid	Cukup tinggi
Ketrampilan 6	40	0,625	Valid	Cukup tinggi
Ketrampilan 7	40	0,416	Valid	Cukup tinggi
Ketrampilan 8	40	0,453	Valid	Cukup tinggi
Ketrampilan 9	40	0,543	Valid	Cukup tinggi
Konsep diri 10	40	0,799	Valid	Tinggi
Konsep diri 11	40	0,455	Valid	Cukup tinggi
Konsep diri 12	40	0,617	Valid	Tinggi
Konsep diri 13	40	0,505	Valid	Cukup tinggi
Trait 14	40	0,545	Valid	Cukup tinggi
Trait 15	40	0,808	Valid	Sangat tinggi
Trait 16	40	0,469	Valid	Cukup tinggi
Motivasi 17	40	0,381	Valid	Rendah
Motivasi 18	40	0,422	Valid	Cukup tinggi
Motivasi 19	40	0,666	Valid	Tinggi
Motivasi 20	40	0,376	Valid	Rendah
Motivasi 21	40	0,482	Valid	Cukup tinggi

Tabel : 84 Nilai Validitas Instrumen Kompensasi

Item-Total Statistics				
Angket Kompensasi	Jumlah Responden (N)	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Validitas	Kriteria Validitas
Finansial 1	40	0,641	Valid	Tinggi
Finansial 2	40	0,537	Valid	Cukup tinggi
Finansial 3	40	0,636	Valid	Tinggi
Finansial 4	40	0,398	Valid	Rendah
Finansial 5	40	0,519	Valid	Cukup tinggi
Finansial 6	40	0,830	Valid	Sangat tinggi
Finansial 7	40	0,513	Valid	Cukup tinggi
Finansial 8	40	0,651	Valid	Tinggi
Finansial 9	40	0,612	Valid	Tinggi
Non finansial 10	40	0,634	Valid	Tinggi
Non finansial 11	40	0,848	Valid	Sangat tinggi
Non finansial 12	40	0,641	Valid	Tinggi

Tabel : 85 Nilai Validitas Instrumen Kompensasi

Item-Total Statistics				
Instrumen kinerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Efektifitas 1	148.42	187.225	0,480	0,739
Efektifitas 2	148.38	190.497	0,444	0,743
Efektifitas 3	148.67	187.969	0,476	0,740
Efektifitas 4	148.28	190.769	0,549	0,743
Efektifitas 5	148.42	189.635	0,551	0,741
Kualitas kerja 6	148.55	185.946	0,583	0,737
Kualitas kerja 7	148.40	186.041	0,823	0,735
Kualitas kerja 8	148.40	186.041	0,823	0,735
Kualitas kerja 9	148.35	187.772	0,525	0,739
Produktifitas 10	148.40	186.041	0,823	0,735
Prokduktifitas 11	148.38	190.548	0,559	0,743
Produktifitas 12	148.32	189.866	0,533	0,742
Produktifitas 13	148.30	189.856	0,569	0,742
Produktifitas 14	148.40	186.041	0,823	0,735
Responsibilitas 15	148.48	187.025	0,503	0,739
Responsibilitas 16	148.22	190.538	0,466	0,743
Responsibilitas 17	148.05	187.792	0,721	0,738
Responsibilitas 18	148.08	191.097	0,548	0,743
Kinerja total	76.30	49.754	1,000	0,901

Tabel : 86 Nilai Validitas Instrumen Kinerja

Item-Total Statistics				
Angket Kinerja	Jumlah Responden (N)	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	Validitas	Kriteria Validitas
Efektifitas 1	40	0,480	Valid	Cukup tinggi
Efektifitas 2	40	0,444	Valid	Cukup tinggi
Efektifitas 3	40	0,476	Valid	Cukup tinggi
Efektifitas 4	40	0,549	Valid	Cukup tinggi
Efektifitas 5	40	0,551	Valid	Cukup tinggi
Kualitaskerja 6	40	0,583	Valid	Cukup tinggi
Kualitaskerja 7	40	0,823	Valid	Sangat tinggi
Kualitaskerja 8	40	0,823	Valid	Sangat tinggi
Kualitaskerja 9	40	0,525	Valid	Cukup tinggi
Produktifitas 10	40	0,823	Valid	Sangat tinggi
Prokdutifitas 11	40	0,559	Valid	Cukup tinggi
Produktifitas 12	40	0,533	Valid	Cukup tinggi
Produktifitas 13	40	0,569	Valid	Cukup tinggi
Produktifitas 14	40	0,823	Valid	Sangat tinggi
Responsibilitas 15	40	0,503	Valid	Cukup tinggi
Responsibilitas 16	40	0,466	Valid	Cukup tinggi
Responsibilitas 17	40	0,721	Valid	Tinggi
Responsibilitas 18	40	0,548	Valid	Cukup tinggi

Tabel : 87 Nilai Probabilitas (Sig.) hipotesis pertama.

Correlations							
		kinerja	pengetahuan	ketrampilan	Konsep diri	trait	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1,000	0,595	0,487	0,385	0,645	0,659
	pengetahuan	0,595	1,000	0,676	0,630	0,369	0,582
	ketrampilan	0,487	0,676	1,000	0,570	0,631	0,510
	Konsep diri	0,385	0,630	0,570	1,000	0,406	0,527
	trait	0,645	0,369	0,631	0,406	1,000	0,438
	motivasi	0,659	0,582	0,510	0,527	0,438	1,000
Sig. (1- tailed)	kinerja	.	0,000	0,001	0,007	0,000	0,000
	pengetahuan	0,000	.	0,000	0,003	0,001	0,000
	ketrampilan	0,001	0,000	.	0,001	0,002	0,000
	Konsep diri	0,007	0,003	0,001	.	0,005	0,002
	trait	0,000	0,001	0,002	0,005	.	0,002
	motivasi	0,000	0,000	0,000	0,002	0,002	.
N	kinerja	40	40	40	40	40	40
	pengetahuan	40	40	40	40	40	40
	ketrampilan	40	40	40	40	40	40
	Konsep diri	40	40	40	40	40	40
	trait	40	40	40	40	40	40
	motivasi	40	40	40	40	40	40

Tabel : 88 Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja berdasarkan nilai probabilitas (Sig.)

No.	Variabel	Sig.(1-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
1	Motivasi	0,659	0,000	H ₀ ditolak
2	Trait	0,645	0,000	H ₀ ditolak
3	Pengetahuan	0,595	0,000	H ₀ ditolak
4	Ketrampilan	0,487	0,001	H ₀ ditolak
5	Konsep diri	0,385	0,007	H ₀ ditolak

Tabel : 89 Nilai t-hitung hipotesis pertama

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	7,944	46,350		2,171	0,005	6,248	37,661
	pengetahuan	1,666	0,292	0,184	2,289	0,000	0,960	4,293
	ketrampilan	1,886	0,063	0,237	2,774	0,001	0,274	4,046
	Konsep diri	5,261	0,047	0,273	3,570	0,007	1,101	9,420
	trait	3,557	0,293	0,324	3,751	0,000	0,929	6,185
	motivasi	4,170	0,047	0,254	3,037	0,000	0,009	8,330
a. Dependent Variable: kinerja								

Tabel : 90 Hubungan Variabel kompetensi terhadap variabel terikat Kinerja berdasarkan nilai t-hitung.

No	Variabel Kompetensi	t hitung	t tabel	hubungan	Keterangan
1	Pengetahuan (X_1)	2,289	2,01	2,289 > 2,01	H_0 ditolak
2	Ketrampilan (X_2)	2,774	2,01	2,774 > 2,01	H_0 ditolak
3	Konsep diri (X_3)	3,570	2,01	3,570 > 2,01	H_0 ditolak
4	Trait (X_4)	3,751	2,01	3,751 > 2,01	H_0 ditolak
5	Motivasi (X_5)	3,037	2,01	3,037 > 2,01	H_0 ditolak

Tabel : 91 Nilai Probabilitas (Sig.) hipotesis Kedua

Correlations				
		kinerja	kompensasi finansial	kompensasi non finansial
Pearson Correlation	kinerja	1,000	0,636	0,732
	kompensasi finansial	0,636	1,000	0,466
	kompensasi non finansial	0,732	0,466	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja		0,000	0,000
	kompensasi finansial	0,000		0,001
	kompensasi non finansial	0,000	0,001	
N	kinerja	40	40	40
	kompensasi finansial	40	40	40
	kompensasi non finansial	40	40	40

Tabel : 92 Hubungan variabel terikat kompensasi terhadap variabel bebas kinerja berdasarkan nilai probabilitas (Sig.)

No.	Variabel	Sig.(1-tailed)	Pearson Correlation	Keterangan
1	kompensasi finansial	0,636	0,000	H ₀ ditolak
2	kompensasi non finansial	0,732	0,000	H ₀ ditolak

Tabel : 93 Nilai t hitung hipotesis kedua

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	24,461	41,973		0,583	0,004	9,508	60,585
	kompensasi finansial	1,755	0,515	0,376	3,410	0,002	0,712	2,797
	kompensasi non finansial	1,481	0,294	0,557	5,044	0,000	0,886	2,076
a. Dependent Variable: kinerja								

Tabel : 94 Nilai Probabilitas (Sig.) hipotesis Ketiga

Correlations				
		kinerja	kompetensi	kompensasi
Pearson Correlation	kinerja	1,000	0,801	0,804
	kompetensi	0,801	1,000	0,903
	kompensasi	0,804	0,903	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	0,000	0,000
	kompetensi	0,000	.	0,000
	kompensasi	0,000	0,000	.
N	kinerja	40	40	40
	kompetensi	40	40	40
	kompensasi	40	40	40

Tabel : 95 Nilai F hitung hipotesis kedua

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.198,283	2	15.099,142	38,694	.000 ^a
	Residual	14.438,092	37	390,219		
	Total	44.636,375	39			
a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi						
b. Dependent Variable: kinerja						

Tabel : 96 Nilai t hitung hipotesis ketiga

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	20,533	38,938		0,527	0,001	9,428	58,362
	kompetensi	1,334	0,709	0,409	3,880	0,008	0,104	2,771
	kompensasi	0,847	0,425	0,434	3,995	0,003	0,013	1,708
a. Dependent Variable: kinerja								

**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Normalitas
Instrumen Kompetensi**

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=KOMPETENSI

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KOMPETENSI
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	65,00
	Std. Deviation	11,108
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,079
	Negative	-0,089
Kolmogorov-Smirnov Z		0,564
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,908
a. Test distribution is Normal.		

**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Normalitas
Instrumen Kompensasi**

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=KOMPENSASI

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KOMPENSA SI
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	41,50
	Std. Deviation	7,250
Most Extreme Differences	Absolute	0,107
	Positive	0,074
	Negative	-0,107
Kolmogorov-Smirnov Z		0,676
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,750
a. Test distribution is Normal.		

**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Normalitas
Instrumen Kinerja**

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=KINERJA

/MISSING ANALYSIS.

.NPar Tests

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		KINERJ A
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	76,30
	Std. Deviation	7,054
Most Extreme Differences	Absolute	0,110
	Positive	0,110
	Negative	-0,090
Kolmogorov-Smirnov Z		0,699
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,713
a. Test distribution is Normal.		

**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Reliabilitas dan Validitas
Instrumen Kompetensi**

RELIABILITY

/VARIABLES=pengetahuan1 pengetahuan2 pengetahuan3 pengetahuan4 ketrampilan5 ketrampilan6 ketrampilan7 ketrampilan8 ketrampilan9 konsepdiri10 konsepdiri11 konsepdiri12 konsepdiri13 trait14 trait15 trait16 motivasi17 motivasi18 motivasi19 motivasi20 motivasi21 kompetensitotal

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,722	22

**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Reliabilitas dan Validitas
Instrumen Kompensasi**

RELIABILITY

/VARIABLES=finansial1 finansial2 finansial3 finansial4 finansial5 finansial6 finansial7 finansial8 finansial9 nonfinansial10 nonfinansial11 nonfinansial12 kompensasitotal

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,767	13

Item-Total Statistics				
Instrumen Kompensasi	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Finansial 1	82.08	202.533	0,641	0,752
Finansial 2	82.05	200.356	0,537	0,751
Finansial 3	82.08	197.404	0,636	0,747
Finansial 4	82.20	209.138	0,398	0,762
Finansial 5	82.05	202.972	0,519	0,754
Finansial 6	82.40	192.041	0,830	0,737
Finansial 7	82.15	201.413	0,513	0,753
Finansial 8	82.30	198.062	0,651	0,747
Finansial 9	82.05	202.203	0,612	0,752
Non finansial 10	82.38	198.958	0,634	0,748
Non finansial 11	82.32	191.558	0,848	0,736
Non finansial 12	82.08	202.533	0,641	0,752
kompensasitotal	44.38	57.881	0,971	0,886

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
85,88	217,599	14,751	13

Item-Total Statistics				
Instrumen kinerja	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Efektifitas 1	148.42	187.225	0,480	0,739
Efektifitas 2	148.38	190.497	0,444	0,743
Efektifitas 3	148.67	187.969	0,476	0,740
Efektifitas 4	148.28	190.769	0,549	0,743
Efektifitas 5	148.42	189.635	0,551	0,741
Kualitas kerja 6	148.55	185.946	0,583	0,737
Kualitas kerja 7	148.40	186.041	0,823	0,735
Kualitas kerja 8	148.40	186.041	0,823	0,735
Kualitas kerja 9	148.35	187.772	0,525	0,739
Produktifitas 10	148.40	186.041	0,823	0,735
Prokdutifitas 11	148.38	190.548	0,559	0,743
Produktifitas 12	148.32	189.866	0,533	0,742
Produktifitas 13	148.30	189.856	0,569	0,742
Produktifitas 14	148.40	186.041	0,823	0,735
Responsibilitas 15	148.48	187.025	0,503	0,739
Responsibilitas 16	148.22	190.538	0,466	0,743
Responsibilitas 17	148.05	187.792	0,721	0,738
Responsibilitas 18	148.08	191.097	0,548	0,743
Kinerja total	76.30	49.754	1,000	0,901

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
152,60	199,015	14,107	19

**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Reliabilitas dan Validitas
Instrumen Kinerja**

RELIABILITY

```

/VARIABLES=efektifitas1 efektifitas2 efektifitas3 efektifitas4 efektifitas5 kualit
askerja6 kualitaskerja7 kualitaskerja8 kualitask
erja9 produktifitas10 prokduitifitas11 produktifitas12 produktifitas13 produktifit
as14 responsibilitas15 responsibilitas16
responsibilitas17 responsibilitas18 kinerjatotal
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE
/SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	40	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,752	19

**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Uji Hipotesis 1
Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja**

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER pengetahuan ketrampilan konsepdiri trait motivasi
/SCATTERPLOT=(kinerja ,*ZRESID)
/RESIDUALS HIST(ZRESID).

```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	313,12	33,831	40
pengetahuan	28,98	3,731	40
ketrampilan	40,10	4,260	40
konsepdiri	15,88	1,757	40
trait	19,52	3,080	40
motivasi	10,60	2,061	40

Correlations							
		kinerja	pengetahuan	ketrampilan	Konsep diri	trait	motivasi
Pearson Correlation	kinerja	1,000	0,595	0,487	0,385	0,645	0,659
	pengetahuan	0,595	1,000	0,676	0,630	0,369	0,582
	ketrampilan	0,487	0,676	1,000	0,570	0,631	0,510

	Konsep diri	0,385	0,630	0,570	1,000	0,406	0,527
	trait	0,645	0,369	0,631	0,406	1,000	0,438
	motivasi	0,659	0,582	0,510	0,527	0,438	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	0,000	0,001	0,007	0,000	0,000
	pengetahuan	0,000	.	0,000	0,003	0,001	0,000
	ketrampilan	0,001	0,000	.	0,001	0,002	0,000
	Konsep diri	0,007	0,003	0,001	.	0,005	0,002
	trait	0,000	0,001	0,002	0,005	.	0,002
	motivasi	0,000	0,000	0,000	0,002	0,002	.
N	kinerja	40	40	40	40	40	40
	pengetahuan	40	40	40	40	40	40
	ketrampilan	40	40	40	40	40	40
	Konsep diri	40	40	40	40	40	40
	trait	40	40	40	40	40	40
	motivasi	40	40	40	40	40	40

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi, konsepdiri, ketrampilan, trait, pengetahuan ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: kinerja			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,840 ^a	0,706	0,663	19,636
a. Predictors: (Constant), motivasi, konsep diri, ketrampilan, trait, pengetahuan				
b. Dependent Variable: kinerja				

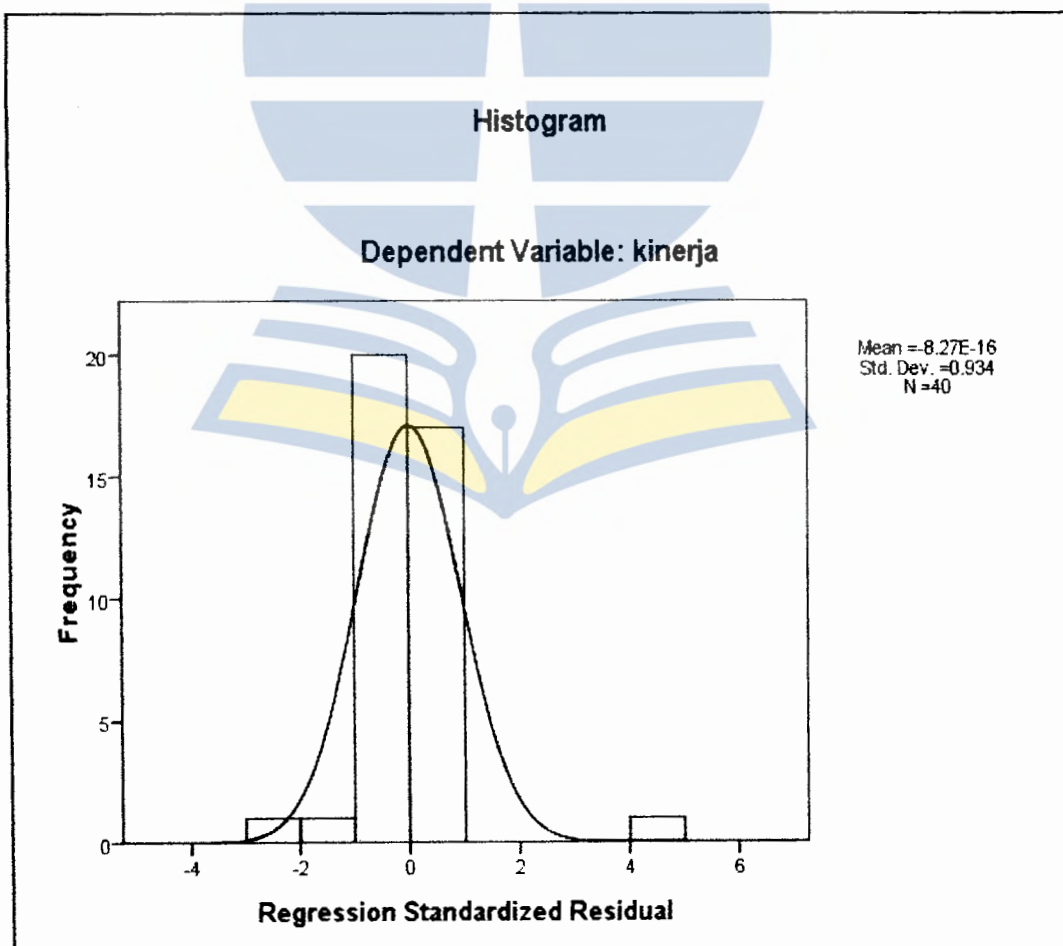
ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.526,355	5	6.305,271	16,352	.000 ^a
	Residual	13.110,020	34	385,589		
	Total	44.636,375	39			
a. Predictors: (Constant), motivasi, konsep diri, ketrampilan, trait, pengetahuan						
b. Dependent Variable: kinerja						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	7,944	46,350		2,171	0,005	6,248	37,661
	pengetahuan	1,666	0,292	0,184	2,289	0,000	0,960	4,293
	ketrampilan	1,886	0,063	0,237	2,774	0,001	0,274	4,046
	Konsep diri	5,261	0,047	0,273	3,570	0,007	1,101	9,420
	trait	3,557	0,293	0,324	3,751	0,000	0,929	6,185

	motivasi	4,170	0,047	0,254	3,037	0,000	0,009	8,330
a. Dependent Variable: kinerja								

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	244.10	364.91	313.12	28.432	40
Residual	42.234	91.626	0.000	18.335	40
Std. Predicted Value	2.428	1.821	0.000	1.000	40
Std. Residual	2.151	4.666	0.000	0.934	40
a. Dependent Variable: kinerja					

Charts



**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Uji Hipotesis 2
Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja**

REGRESSION

```

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER kompensasifinansial kompensasinonfinansial
/SCATTERPLOT=(kinerja ,*ZRESID)
/RESIDUALS HIST(ZRESID).

```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	313,12	33,831	40
Kompensasi finansial	82,52	7,257	40
Kompensasi non finansial	130,15	12,717	40

Correlations				
		kinerja	kompensasi finansial	kompensasi non finansial
Pearson Correlation	kinerja	1,000	0,636	0,732
	kompensasi finansial	0,636	1,000	0,466
	kompensasi non finansial	0,732	0,466	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	0,000	0,000
	kompensasi finansial	0,000	.	0,001
	kompensasi non finansial	0,000	0,001	.
N	kinerja	40	40	40
	kompensasi finansial	40	40	40
	kompensasi non finansial	40	40	40

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi non finansial, kompensasi finansial ^a	.	Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: kinerja			

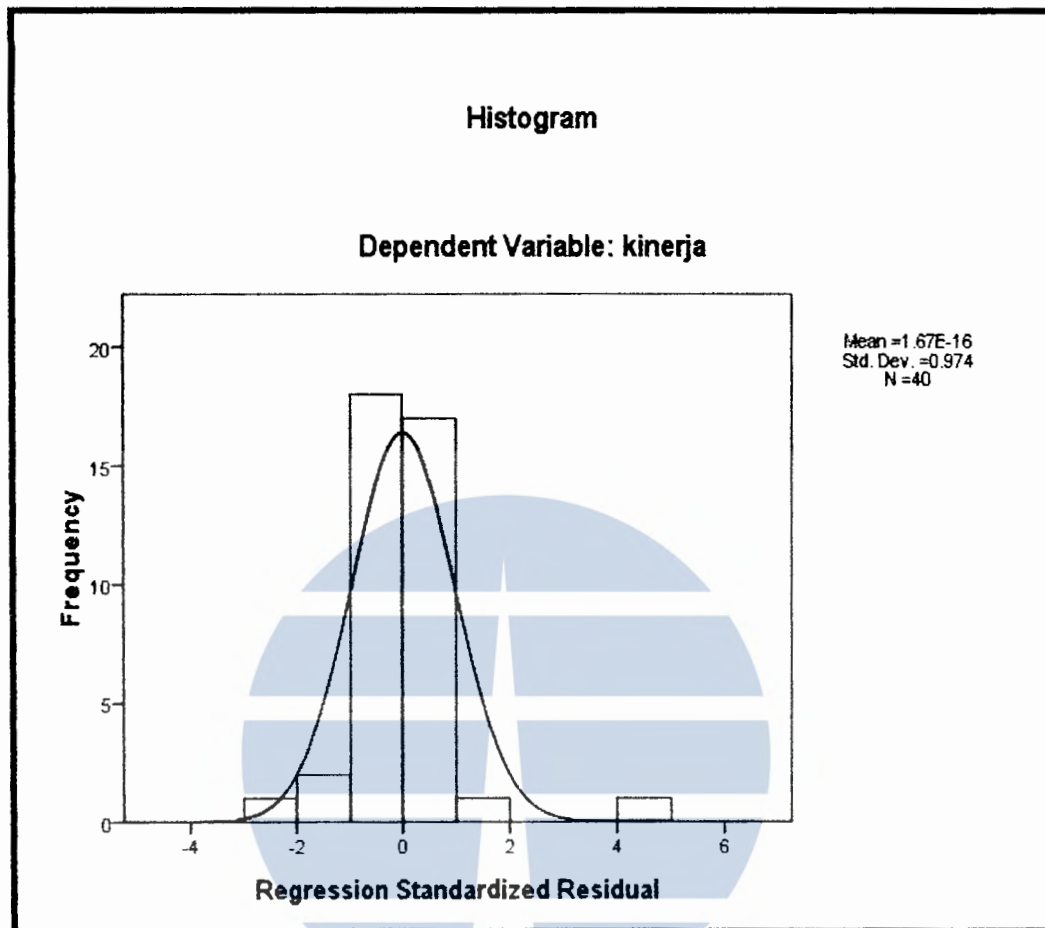
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,804 ^a	0,647	0,628	20,634
a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial				
b. Dependent Variable: kinerja				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.883.553	2	14.441.777	33,921	0,000 ^a
	Residual	15.752.822	37	425.752		
	Total	44.636.375	39			
a. Predictors: (Constant), kompensasi non finansial, kompensasi finansial						
b. Dependent Variable: kinerja						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	24,461	41.973		0,583	0,004	9,508	60,585
	kompensasi finansial	1,755	0,515	0,376	3,410	0,002	0,712	2,797
	kompensasi non finansial	1,481	0,294	0,557	5,044	0,000	0,886	2,076
a. Dependent Variable: kinerja								

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	240,36	352,95	313.13	27,214	40
Residual	43,206	93,472	0,000	20,098	40
Std. Predicted Value	2,674	1,464	0,000	1,000	40
Std. Residual	2,094	4,530	0,000	0,974	40
a. Dependent Variable: kinerja					

Charts



**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Uji Hipotesis 3
Hubungan Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja**

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja
/METHOD=ENTER kompetensi kompensasi
/SCATTERPLOT=(kinerja ,*ZRESID)
/RESIDUALS HIST(ZRESID).

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	313.12	33.831	40
kompetensi	115.08	10.378	40
kompensasi	212.68	17.333	40

Correlations				
		kinerja	kompetensi	kompensasi
Pearson Correlation	kinerja	1,000	0,801	0,804
	kompetensi	0,801	1,000	0,903
	kompensasi	0,804	0,903	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	0,000	0,000
	kompetensi	0,000	.	0,000
	kompensasi	0,000	0,000	.
N	kinerja	40	40	40
	kompetensi	40	40	40

Correlations				
		kinerja	kompetensi	kompensasi
Pearson Correlation	kinerja	1,000	0,801	0,804
	kompetensi	0,801	1,000	0,903
	kompensasi	0,804	0,903	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	0,000	0,000
	kompetensi	0,000	.	0,000
	kompensasi	0,000	0,000	.
N	kinerja	40	40	40
	kompetensi	40	40	40
	kompensasi	40	40	40

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, kompetensi ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: kinerja			

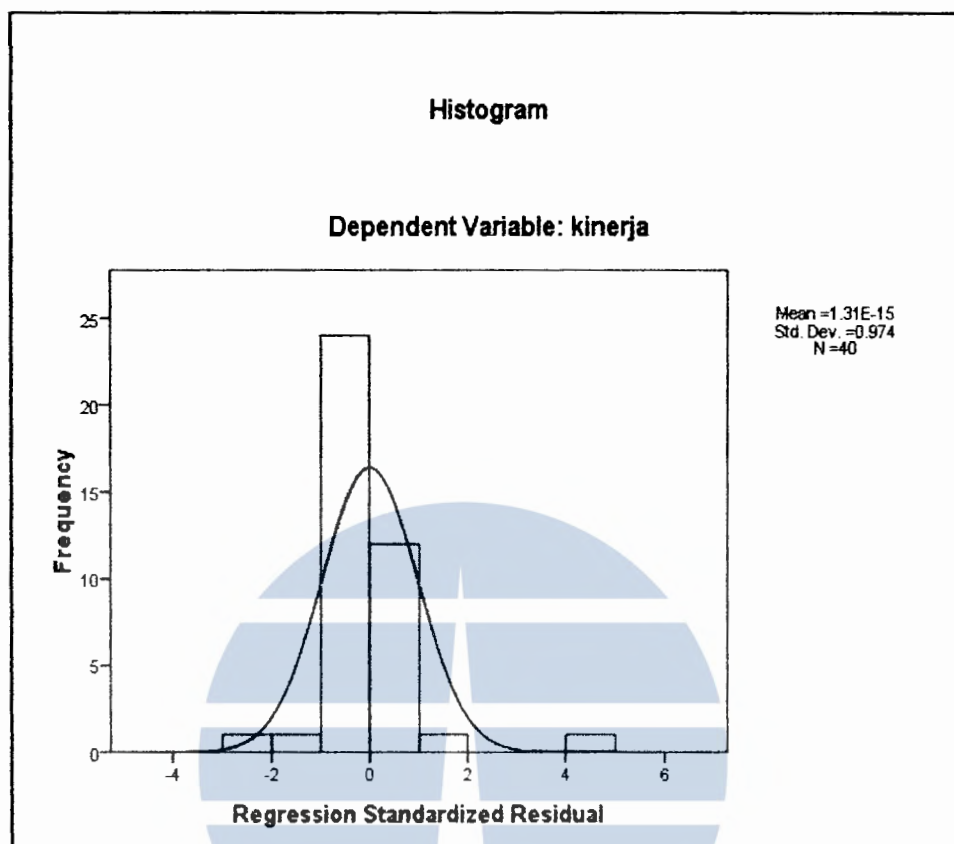
Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,823 ^a	0,677	0,659	190,754
a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi				
b. Dependent Variable: kinerja				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.198,283	2	15.099,142	38,694	.000 ^a
	Residual	14.438,092	37	390,219		
	Total	44.636,375	39			
a. Predictors: (Constant), kompensasi, kompetensi						
b. Dependent Variable: kinerja						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	20.533	38,938		0.527	0,001	9.428	58,362
	kompetensi	1,334	0,709	0,409	3,880	0,008	0,104	2,771
	kompensasi	0,847	0,425	0,434	3,995	0,003	0,013	1,708
a. Dependent Variable: kinerja								

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	230.68	351.82	313,12	27,827	40
Residual	40.242	93.953	0,000	19,241	40
Std. Predicted Value	2.963	1.391	0,000	1,000	40
Std. Residual	2.037	4.756	0,000	0,974	40
a. Dependent Variable: kinerja					

Charts



**Hasil Output analisis Data dengan SPSS 16.0
untuk menentukan Uji Hipotesis 3
Hubungan Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja
(Per sub Variabel bebas/prediktor)**

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS CI R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT kinerja
  /METHOD=ENTER pengetahuan ketrampilan konsepdiri trait motivasi kompensasi
  finansial kompensasi nonfinansial
  /SCATTERPLOT=(kinerja ,*ZRESID)
  /RESIDUALS HIST(ZRESID).
```

Regression

[DataSet0]

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	313.12	33.831	40
pengetahuan	28.98	3.731	40
ketrampilan	40.10	4.260	40
konsepdiri	15.88	1.757	40
trait	19.52	3.080	40
motivasi	10.60	2.061	40
kompensasi finansial	82.52	7.257	40
kompensasi nonfinansial	130.15	12.717	40

Correlations									
		kinerja	pengetahuan	ketampilan	konsep diri	trait	motivasi	kompensasi finansial	kompensasi non finansial
Pearson Correlation	kinerja	1.000	0,595	0,487	0,385	0,645	0,659	0,636	0,732
	pengetahuan	0,595	1,000	0,676	0,063	0,369	0,582	0,851	0,486
	ketampilan	0,487	0,676	1,000	0,170	0,131	0,510	0,828	0,342
	konsep diri	0,385	0,063	0,170	1,000	0,406	0,127	0,021	0,538
	trait	0,645	0,369	0,131	0,406	1,000	0,438	0,310	0,725
	motivasi	0,659	0,582	0,510	0,127	0,438	1,000	0,520	0,640
	kompensasi finansial	0,636	0,851	0,828	0,021	0,310	0,520	1,000	0,466
	kompensasi non finansial	0,732	0,486	0,342	0,538	0,725	0,640	0,466	1,000
Sig. (1-tailed)	kinerja		0,000	0,001	0,007	0,000	0,000	0,000	0,000
	pengetahuan	0,000		0,000	0,003	0,001	0,000	0,000	0,001
	ketampilan	0,001	0,000		0,001	0,002	0,000	0,000	0,0001
	konsep diri	0,007	0,003	0,001		0,005	0,002	0,004	0,000
	trait	0,000	0,001	0,002	0,005		0,002	0,0002	0,000
	motivasi	0,000	0,000	0,000	0,002	0,002		0,000	0,000
	kompensasi finansial	0,000	0,000	0,000	0,004	0,002	0,000		0,001
	kompensasi non finansial	0,000	0,001	0,001	0,000	0,000	0,000	0,001	
N	kinerja	40	40	40	40	40	40	40	40
	pengetahuan	40	40	40	40	40	40	40	40
	ketampilan	40	40	40	40	40	40	40	40
	Konsep diri	40	40	40	40	40	40	40	40
	trait	40	40	40	40	40	40	40	40
	motivasi	40	40	40	40	40	40	40	40
	kompensasi finansial	40	40	40	40	40	40	40	40
	kompensasi non finansial	40	40	40	40	40	40	40	40

Variables Entered/Removed ^b			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi non finansial, ketrampilan, konsep diri, motivasi, trait, pengetahuan, kompensasi finansial ^a		Enter
a. All requested variables entered.			
b. Dependent Variable: kinerja			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,850 ^a	0,723	0,663	19,646
a. Predictors: (Constant), kompensasinonfinansial, ketrampilan, konsepdiri, motivasi, trait, pengetahuan, kompensasifinansial				
b. Dependent Variable: kinerja				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.285,833	7	4.612,262	11,950	.000 ^a
	Residual	12.350,542	32	385,954		
	Total	44.636,375	39			
a. Predictors: (Constant), kompensasinonfinansial, ketrampilan, konsepdiri, motivasi, trait, pengetahuan, kompensasifinansial						
b. Dependent Variable: kinerja						
Coefficients ^a						

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.285,833	7	4.612,262	11,950	.000 ^a
	Residual	12.350,542	32	385,954		
	Total	44.636,375	39			

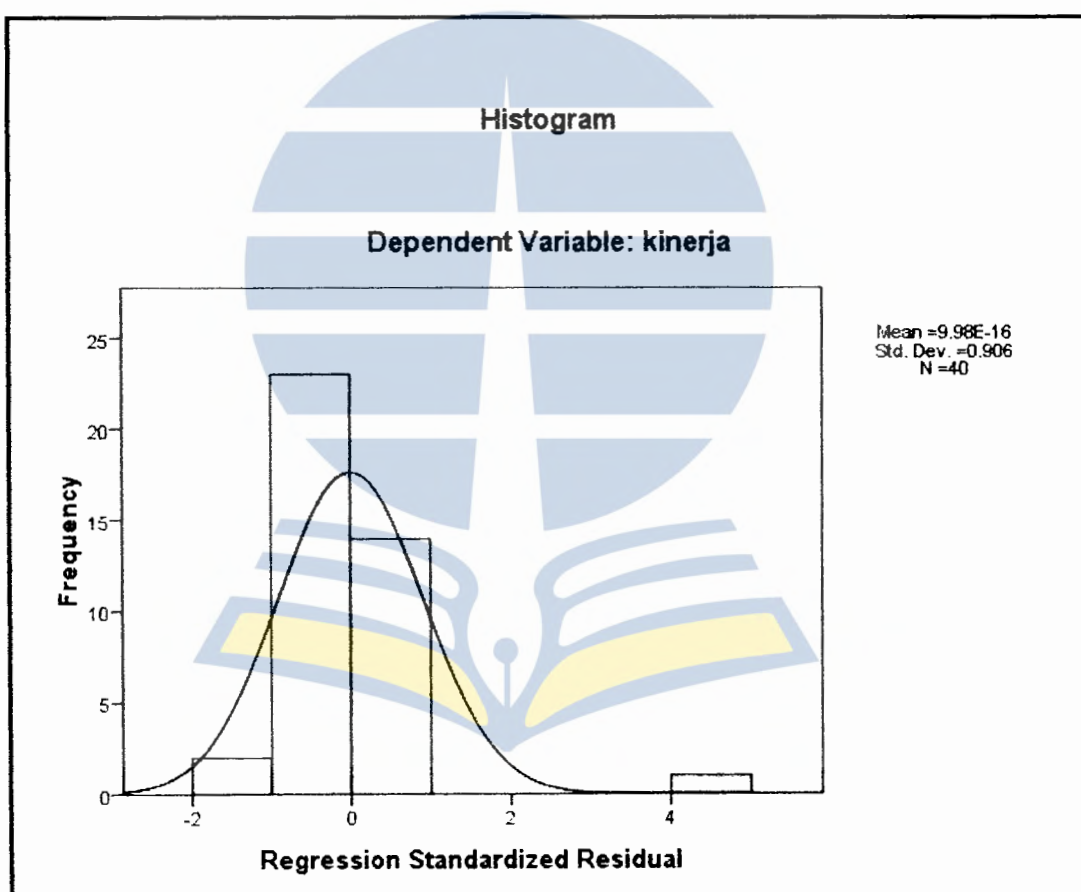
a. Predictors: (Constant), kompensasinonfinansial, ketrampilan, konsepdiri, motivasi, trait, pengetahuan, kompensasifinansial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	23,831	47,793		2,499	0,006	21,181	73,519
	pengetahuan	0,155	1,841	0,017	3,084	0,009	1,905	3,595
	ketrampilan	0,351	1,529	0,044	3,230	0,008	1,763	3,465
	Konsep diri	3,577	2,614	0,186	4,369	0,001	1,747	8,901
	trait	3,081	1,539	0,280	4,001	0,005	0,055	6,217
	motivasi	4,264	2,272	0,260	4,877	0,007	0,364	8,892
	Kompensasi finansial	1,601	1,186	0,343	4,350	0,001	0,814	4,016
	Kompensasi non finansial	0,255	0,515	0,096	3,495	0,006	0,794	1,303

a. Dependent Variable: kinerja

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	245.65	361.09	313.12	28,772	40
Residual	37.654	88.898	0,000	17,796	40
Std. Predicted Value	2.345	1.667	0,000	1,000	40
Std. Residual	1.917	4.525	0,000	0,906	40

Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	245.65	361.09	313.12	28,772	40
Residual	37.654	88.898	0,000	17,796	40
Std. Predicted Value	2.345	1.667	0,000	1,000	40
Std. Residual	1.917	4.525	0,000	0,906	40
a. Dependent Variable: kinerja					



**KEPUTUSAN
DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
NOMOR : /UN31.4/KEP/2016**

TENTANG

**PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
MAHASISWA S2 UPBJJ-UT JAYAPURA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI
BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK
MASA REGISTRASI 2016.1**

**DIREKTUR PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Menimbang : a. bahwa menulis Tugas Akhir Program Magister (TAPM) adalah salah satu persyaratan yang diharuskan bagi mahasiswa Strata Dua (S2) UPBJJ-UT Jayapura Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik untuk meraih gelar Magister;

b. bahwa agar kualitas Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang ditulis mahasiswa sesuai dengan sasaran matakuliah yang diharapkan, maka penulisan TAPM/Tesis oleh mahasiswa harus dibimbing oleh pembimbing yang berkualifikasi akademik S3 (Dr);

c. bahwa sehubungan dengan huruf a dan b tersebut di atas, perlu ditetapkan Pembimbing Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa S2 UPBJJ-UT Jayapura Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka Masa Registrasi 2016.1;

Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia:
1. Nomor 20 Tahun 2003;
2. Nomor 12 Tahun 2012;

2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia:
Nomor 66 Tahun 2010;

3. Peraturan Presiden Republik Indonesia:
Nomor 91 Tahun 2011;

4. Keputusan Presiden Republik Indonesia:
1. Nomor 41 Tahun 1984;
2. Nomor 10 Tahun 1991;
3. Nomor 136 Tahun 1999;

5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional:
Nomor 23 Tahun 2007;

6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan:
Nomor 24 Tahun 2012;
7. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan:
 - a. Nomor 0564/U/1991;
 - b. Nomor 125/MPK.A4/KP/2013;
8. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional:
Nomor 123/O/2004;
9. Keputusan Rektor Universitas Terbuka:
 - a. Nomor 267/J31/KEP/2004;
 - b. Nomor 5006/H31/KEP/2010;
 - c. Nomor 7675/UN31/KEP/2014;

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- Pertama : Pembimbing TAPM mahasiswa S2 UPBJJ-UT Jayapura Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka Masa Registrasi 2016.1 dengan susunan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan ini.
- Kedua : Tugas Pembimbing TAPM mahasiswa S2 UPBJJ-UT Jayapura Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik Universitas Terbuka Masa Registrasi 2016.1 adalah sebagai berikut:
1. Membimbing pengembangan proposal penelitian serta penulisan TAPM yang telah ditetapkan Program Pascasarjana Universitas Terbuka sampai mencapai bentuk yang layak uji dan siap uji.
 2. Pembimbing satu (I) mempunyai tugas membimbing Substansi / Materi serta Metodologi TAPM.
 3. Pembimbing dua (II) mempunyai tugas membimbing Metodologi serta Tata Tulis TAPM sesuai ketentuan Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
 4. Membimbing penulisan artikel untuk jurnal ilmiah.
 5. Membimbing perbaikan penulisan TAPM setelah diujikan sesuai masukan Komisi Penguji sampai selesai.
 6. Melaporkan hasil pembimbingan TAPM mahasiswa kepada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

- Ketiga : Dalam melaksanakan tugas, Pembimbing TAPM bertanggungjawab kepada Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Keempat : Biaya pelaksanaan Keputusan ini dibebankan kepada Anggaran Universitas Terbuka yang sesuai.
- kelima : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Tangerang Selatan

Pada Tanggal : 15 FEB 2016

**Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka**

Suciati, M.Sc., Ph.D

NIP.19520213 198503 2 001



Lampiran Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
 Nomor : /UN31.4/KEP/2016
 Tanggal : 15 01 2016

**PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM) MAHASISWA S2 UPPEJJ-UT JAYAPURA
 PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK MASA REGISTRASI 2016.1**

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	JUDUL TAPM	PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
1	RIFALDEH KWANDO rifaldikwa14@gmail.com 081344841111	500560056	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Kasus Aparatur Di Distrik Yapen Selatan.	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Dr. Ir. Amaha Sapriati, M.A. lia@ut.ac.id 085814411993
2	ALEX ALBERT WILLEM SIKOWAY alexsikoway08@gmail.com 085344015972	500660448	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Hary Neno Bas, M.Si. hary_pesat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Ir. Amaha Sapriati, M.A. lia@ut.ac.id 085814411993
3	ANNA RACHMANIAH annarambe96@gmail.com 085230021122	500660479	Pengaruh Kepemimpinan Dalam Motivasi Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Yoshepina Ohowitun, M.Si. yossi_ohowitun@yahoo.co.id 0811480936	Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd asnah@ut.ac.id 081382843909
4	DARSO carsokesbang@gmail.com 081240482006	500660582	Pengaruh Kompetensi, Komposisi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesbangpolimas Kabupaten Kepulauan Yapen.	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd asnah@ut.ac.id 081382843909
5	DOLLAR aldobrosco@yahoo.com 081355852709	500660561	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Dr. Effendi Wahyono, M.Hum effendi@ut.ac.id 081317634660

Lampiran Keputusan Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Nomor : /UN31.4/KEP/2016

Tanggal : 15 01 2016

**PENETAPAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM) MAHASISWA S2 UPPEJJ-UT JAYAPURA
PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI BIDANG MINAT ADMINISTRASI PUBLIK MASA REGISTRASI 2016.1**

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	JUDUL TAPM	PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
1	RIFALDHI KWANDO rifaldikwa14@gmail.com 081344841111	5006613379	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil: Kasus Aparatur Di Distrik Yapen Selatan.	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Dr. Ir. Amaha Sapnati, M.A. lia@ut.ac.id 085814411993
2	ALEX ALBERT WILLEM SIKOWAY alexsikoway08@gmail.com 085344015972	5006664448	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Hary Neno Bais, M.Si. hary_pesat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Ir. Amaha Sapnati, M.A. lia@ut.ac.id 085814411993
3	ANNA RACHMANIAH annarambe96@gmail.com 085230021122	5006664478	Pengaruh Kepemimpinan Dalam Motivasi Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Yoshepina Ohoiwutun, M.Si. yossi_ohoiwutun@yahoo.co.id 0811480936	Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd. asnah@ut.ac.id 081382843909
4	DARSO carsokesbang@gmail.com 081240482006	5006664521	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesbangpolhmas Kabupaten Kepulauan Yapen.	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Prof. Dr. Asnah Said, M.Pd. asnah@ut.ac.id 081382843909
5	DOLLAR aldobrosco@yahoo.com 081355832700	5006660361	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Dr. Effendi Wahyono, M.Hum. effendi@ut.ac.id 081317634660

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	JUDUL TAPM	PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
6	ENDANG ALASTYANINGSIH endangseru2014@gmail.com 052196992237	500660586	Implementasi Kebijakan Program Musrenbang Di Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Hary Neno Bais, M.Si. hary_pesat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Sardjijo, M.Si sarjijo@ut.ac.id 081220333217
7	FICHTOR WORABAI fichtorworabai2014@gmail.com 088343333259	500660593	Implementasi Kebijakan Dana Desa Di Wilayah Distrik Yapen Selatan Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Dr. Sardjijo, M.Si sarjijo@ut.ac.id 081220333217
8	HERMAN DI herman2014@gmail.com 088354304759	500660626	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Hary Neno Bais, M.Si. hary_pesat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Sardjijo, M.Si sarjijo@ut.ac.id 081220333217
9	WANRI LIA TEMBA wanrielia2014@gmail.com 088230173437	500660705	Kualitas Pelayanan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Yoshepina Ohoiwutun, M.Si. yossi_ohoiwutun@yahoo.co.id 0811480936	Dr. Sardjijo, M.Si sarjijo@ut.ac.id 081220333217
10	JOHN HEPOTA johnhepota@gmail.com 081391753194	500660737	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negen Sipil Pada Rsud Serui	Dr. Usman Pakasi, M.Si usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Dr. Sardjijo, M.Si sarjijo@ut.ac.id 081220333217
11	JOHN EDIAS PARSAYORAN SITANGGANG johnsitanggang2014@gmail.com 081354115209	500660744	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kabupaten Kepulauan Yapen.	Dr. Yoshepina Ohoiwutun, M.Si yossi_ohoiwutun@yahoo.co.id 0811480936	Dr. Sudirah, M.Si sudirah@ut.ac.id 08159833365
12	KRISNAWATI DJATMIKA krisnawatiatmika@gmail.com 082199462665	500660751	Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negen Sipil (Fns) Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Yapen Provinsi Papua	Dr. Usman Pakasi, M.Si. usman.pakasi@yahoo.com 081355480100	Dr. Sudirah, M.Si sudirah@ut.ac.id 08159833365
13	LINDA MERRY MANDERI lindemanderi28@gmail.com 082198338127	500660769	Kualitas Pelayanan Pajak Daerah Di Kabupaten Kepulauan Yapen (Suatu Analisis Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Pajak Bumi Dan Bangunan)	Dr. Hary Neno Bais, M.Si. hary_pesat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Sudirah, M.Si sudirah@ut.ac.id 08159833365

NO	NAMA MAHASISWA	NIM	JUDUL TAPM	PEMBIMBING I	PEMBIMBING II
14	MUDDIN udinyapen@yahoo.co.id udinyapen@gmail.com 085232441236 085197125139	500660823	Implementasi Otonomi Daerah Terhadap Kebijakan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Hary Neno Bais, M.Si hary_pcsat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Sudirah, M.Si sudirah@ut.ac.id 08159833385
15	MUHAMMAD ARSYAD marsyad@yahoo.com 082199824115	500660848	Implementasi Kebijakan Perda Nomor 15 Tahun 2012 Tentang Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan Di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Yoshepina Ohoiwutun, M.Si yossi_ohoiwutun@yahoo.co.id 0811480936	Dr. Tri Darmayanti, M.A. yantut@ut.ac.id 0811971351
16	RIFA' KARIM rifakarim4@gmail.com 081286077330	500660862	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelembagaan Kelas II: Serui	Dr. Hary Neno Bais, M.Si hary_pcsat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Tri Darmayanti, M.A. yantut@ut.ac.id 0811971351
17	RUBEN BELEN ruben-belen@yahoo.com 085344887937	500660894	Peran Tokoh Masyarakat Dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan Di Kampung Menawi Dan Wanampongi Distrik Angkaisera Kabupaten Kepulauan Yapen	Dr. Hary Neno Bais, M.Si hary_pcsat@yahoo.co.id 082113225476	Dr. Tri Darmayanti, M.A. yantut@ut.ac.id 0811971351
18	SINCE ATHA WIHYAWARI sinceath@gmail.com 081240627572	500660927	Peran Kepemimpinan Kepala Kampung Terhadap Pengelolaan Dana Fembdayaan Pngm Mandiri Respek Di Kampung Sambrawai Distrik Yapen Utara	Dr. Yoshepina Ohoiwutun, M.Si yossi_ohoiwutun@yahoo.co.id 0811480936	Dr. Yumiani, M.Si yumia@ut.ac.id 08128189213
19	SURYANI APRIAN apriano@gmail.com 081344036626	500660941	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Waropen	Dr. Yoshepina Ohoiwutun, M.Si yossi_ohoiwutun@yahoo.co.id 0811480936	Dr. Yumiani, M.Si yumia@ut.ac.id 08128189213

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Terbuka,

Syafiq, M.Sc., Ph.D
Telp. 19520213 198503 2 001



UNIVERSITAS TERBUKA

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Jayapura

Jln. SPG Teruna Bhakti Waena Kotak Pos 204 Abepura Jayapura 99358

Telp 0967 571447, Fax 0967 571090 Email : ut-jayapura@ut.ac.id

Nomor : *166* /UN31.52/LL/2016
 Lampiran : -
 Hal : Ijin Penelitian

Kepada
 Yth. : Kepala Badan KESBANGPOL
 Kabupaten Kepulauan Yapen

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa berikut ini :

N a m a : Darso

N i m : 500660522

Program Studi : S2 Magister Manajemen Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka

UPBJJ-UT : Jayapura

Mahasiswa tersebut pada saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesisnya yang berjudul: "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesbangpol Kabupaten Kepulauan yapen"

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara agar mahasiswa kami diijinkan untuk melakukan penelitian/mengambil data di instansi yang Bapak/Ibu/Saudara pimpin.

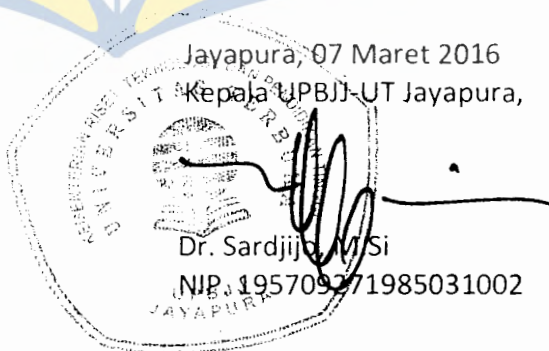
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih

Jayapura, 07 Maret 2016

Kepala UPBJJ-UT Jayapura,

Dr. Sardjito, M.Si

NIP. 195709271985031002





PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN^{231B.pdf}
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Alamat : Jln. Maluku – Serui Telp. (0983) 31020

REKOMENDASI

Nomor : 070 / / Kesbangpol /2016

Menindaklanjuti surat dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Universitas Terbuka Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ) Jayapura nomor 166 / UN31.52/LL/2016 perihal ijin penelitian dengan data peneliti sebagai berikut :

Nama : **D A R S O**
NIM : 500660522
Program Studi : S2 Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka UPBJJ-UT Jayapura
Badan Kesbangpol Kabupaten Kepulauan Yapen
Lokasi penelitian : **PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**
Judul Penelitian : **PEGAWAI PADA BADAN KESBANGPOL KABUPATEN KEPUALAUN YAPEN**

Sehubungan dengan maksud tersebut maka dengan ini diberikan rekomendasi untuk melakukan penelitian di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen dengan ketentuan bahwa yang bersangkutan wajib :

1. Penelitian tidak menyimpang dari ijin yang diberikan;
2. Menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, dan menghormati adat istiadat setempat
3. Setelah melaksanakan penelitian peneliti menyampaikan hasil penelitian kepada bupati Kepulauan Yapen.

Demikian agar kiranya rekomendasi ini dapat digunakan sebagaimana mestinya terima kasih

a.n. BUPATI KEPULAUAN YAPEN
KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN KEPULAUAN YAPEN



Drs. MARTHEN REREI
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19580411 198510 1 001

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Kabupaten Kepulauan Yapen (sebagai Laporan)
2. Yang bersangkutan
3. Arsip

Koleksi Perpustakaan Universitas terbuka