

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI YANG DIBERIKAN TERHADAP KINERJA PEJABAT PENGELOLA INFORMASI DAN DOKUMENTASI (PPID) DI PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FEBRIO FADILAH

NIM. 500755486

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2018

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Kompensasi Yang Diberikan Terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi Dan Dokumentasi (PPID) Di Pemerintah Kota Lubuklinggau adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia di sanksi akademik.

Lubuklinggau, 2018

Yang Menyatakan


The stamp includes the text: "UNIVERSITAS TERBUKA", "MPEL", "06AFF177069828", and "EMAS BUKU RUPAH".

Febrio Fadilah

NIM: 500755486

ABSTRACT

EFFECT OF EMPLOYEE COMPETENCY OF MOTIVATION AND COMPENSATION GIVEN TO PERFORMANCE OF INFORMATION MANAGER OF INFORMATION AND DOCUMENTATION (PPID) IN THE GOVERNMENT OF THE LUBUKLINGGAU CITY

Febrio Fadilah

E-mail : farizt.ff@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesian Open University

This study aims to analyze and know how big the influence of competence, motivation, and compensation on the performance of information and document management officials (PPID) Lubuklinggau. This research was conducted at the Office of Communications and Informatics of Lubuklinggau City in February, 2018, the method used is with quantitative calculation by spreading the questionnaire involving 100 respondents. Data analysis was performed using the Stuctural Equation Model operated through the LISREL 8.8 program. Quantitative research results show that simultaneously the variables of competence, motivation and compensation have a significant effect on the performance performance of the Lubuklinggau City information and documentation management (PPID) officials. Partially, the competence that has the most influence compared to motivation and compensation for the performance of Lubuklinggau City information and documentation management officials (PPID). This study also found that there were still many other factors that influenced the performance of information and documentation management officials in addition to competency, motivation and compensation factors.

Kata Kunci : Competence, Motivation, Compensasion and Peformance

ABSTRAK

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI YANG DIBERIKAN TERHADAP KINERJA PEJABAT PENGELOLA INFORMASI DAN DOKUMENTASI (PPID) DI PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU

Febrio Fadilah

E-mail : farizt.ff@gmail.com

Program Pascasarjana
Universitas Terbuka

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) Kota Lubuklinggau. Penelitian ini dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau pada bulan februari 2018, metode yang digunakan adalah dengan perhitungan kuantitatif dengan menyebar kuisioner yang melibatkan 100 responden. Analisis data dilakukan menggunakan Stuktural Equation Model yang dioperasikan melalui program LISREL 8.8. Hasil penelitian secara kuantitatif menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) Kota Lubuklinggau. Secara parsial kompetensi yang memiliki berpengaruh paling besar dibandingkan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pejabat pengelola informasi dan dokumentasi (PPID) Kota Lubuklinggau. Penelitian ini juga menemukan masih banyak faktor-faktor lain yg mempengaruhi kinerja pejabat pengelola informasi dan dokumentasi selain faktor kompetensi, motivasi dan kompensasi.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kinerja

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompetensi Pegawai Motivasi Kerja dan Kompensasi yang diberikan Terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) di Pemerintah Kota Lubuklinggau

Penyusun TAPM :

Nama : Febrio Fadilah

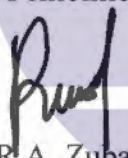
NIM : 500755486

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

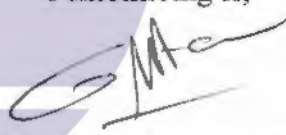
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I,


Dr. R.A. Zubaidah, MM

Pembimbing II,


Prof. Dr. Ginta Ginting, M.B.A.

Penguji Ahli,

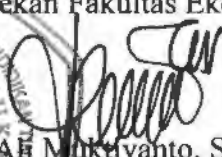

Dr. Amri Darwis, MM

Mengetahui,

Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis

Dekan Fakultas Ekonomi


Rini Yayuk Priyati, S.E., M.Ec., Ph.D
NIP. 19761012 200112 2 002


Dr. Aji Muktiyanto, S.E, M.Si
NIP. 19720824 200012 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Febrio Fadilah
NIM : 500755486
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja dan Kompensasi yang diberikan Terhadap Kinerja Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) di Pemerintah Kota Lubuklinggau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 28 Juli 2018
Waktu : 14:00 – 16:00 WIB

Dan Telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

Ketua Komisi Penguji : Dr. Meita Istianda, S.IP, M.Si

Penguji Ahli : Dr. Amri Darwis, MM

Pembimbing I : Dr. R.A Zubaidah, MM

Pembimbing II : Prof. Dr. Ginta Ginting, M.B.A

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini.

Pada kesempatan ini saya menyampaikan ucapan terima kasih dengan tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Drs. Ojat Darajat, M.Bus., Ph.D. selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka
3. Ir. Adiwinata selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang lama, Dr. Meita Istiana, S.IP, M.Si selaku Kepala Universitas Terbuka UPBJJ Palembang yang baru beserta seluruh staf
4. Ibu Dr. R.A. Zubaidah. MM selaku Dosen Pembimbing I yang senantiasa memberikan segala perhatian dan arahan yang terbaik bagi penulis, Ibu Prof Dr. Ginta Ginting, MBA selaku Dosen Pembimbing II yang selalu melimpahkan sikap mendidik dan membimbing kepada penulis untuk mencapai suatu keberhasilan di masa depan.

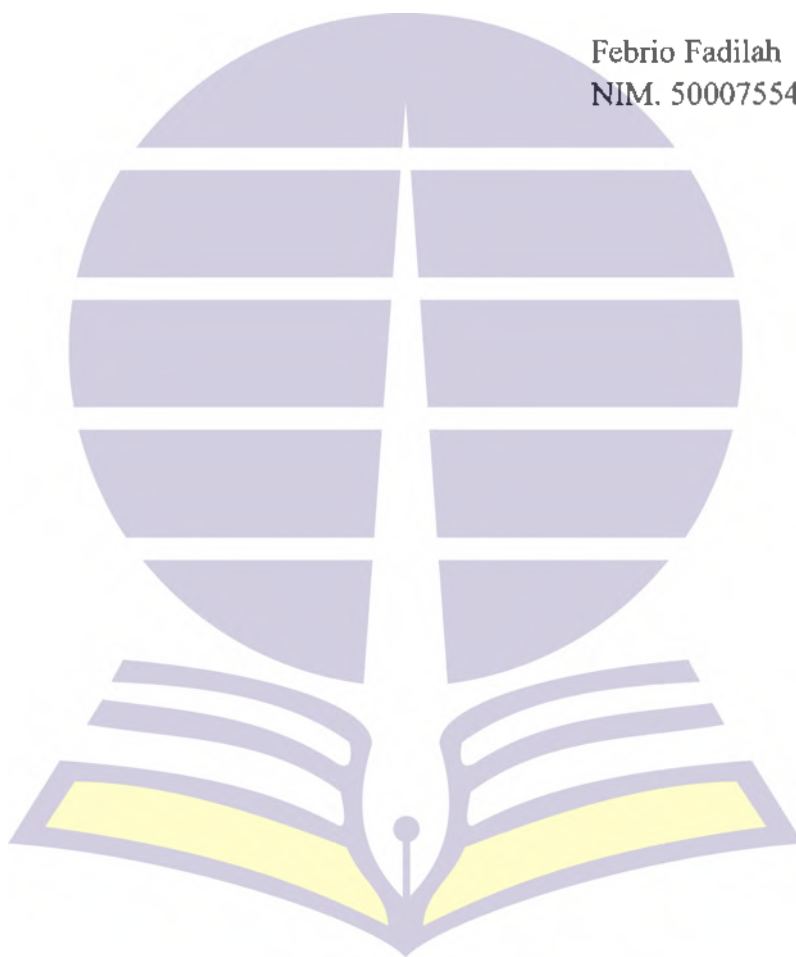
5. Tutor perkuliahan (Bapak Dr. Fakhry Zamzam, MM. M.Si, Dr. Yohanes Susanto, MM) yang telah mendidik dan membimbing serta membantu penulis selama mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka
6. Pemerintah Kota Lubuklinggau atas kepercayaan dan dukungan yang diberikan kepada penulis
7. Bapak Drs Erwin Armaidi, M.Si selaku Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika, Bapak Adi Irawan, S.Si. M.Si, selaku sekretaris beserta Rekan-rekan kerja yang selalu memberikan motivasi dan semangat perjuangan dalam menyusun TAPM ini,
8. Seluruh rekan-rekan mahasiswa/i Universitas Terbuka angkatan I Kota Lubuklinggau terima kasih atas persahabatan, kebersamaan, serta kekompakkannya dalam suka maupun duka.
9. Ayahanda dan Ibunda tercinta terimakasih atas ridho dan doa restumu, dalam setiap langkah hidup anakmu.
10. Isteriku tercinta yang senantiasa mendukungku dalam penyusunan TAPM serta anakku Farizt Fathan Fadilah tersayang.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyusunan TAPM ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan dan tidak luput dari kesalahan, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang.

Semoga TAPM ini dapat menambah khasanah bagi ilmu pengetahuan dan berguna bagi penulis dan pembaca semua. Aamiin

Lubuklinggau, 2018
Penulis ,

Febrio Fadilah
NIM. 5000755486



RIWAYAT HIDUP

Nama : Febrio Fadilah
NIM : 500755486
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tempat / Tanggal Lahir : Lubuklinggau / 2 Februari 1981

Riwayat Pendidikan : SD N 11 Lubuklinggau
SMP N 1 Lubuklinggau
SMA N 1 Lubuklinggau
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2009 s/d 2016 sebagai Kepala Sub Bidang
Monev dan Dokumentasi Bappeda Kota
Lubuklinggau
Tahun 2017 s/d sekarang sebagai Kepala Bidang
Data dan Informasi Publik Diskominfo Kota
Lubuklinggau

Lubuklinggau,

2018

Febrio Fadilah
NIM 500755486

DAFTAR ISI

Halaman judul	i
Abstract	ii
Abstrak	iii
Lembar Persetujuan	iv
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Pernyataan	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Konseptual	34
D. Operasional variabel	37
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	40
B. Populasi dan sampel	40
C. Instrumen Penelitian	43
D. Prosedur Pengumpulan Data	44
E. Metode Analisis Data	45
F. Teknik Analisis Data	46

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	51
B. Hasil	59
C. Pembahasan Implikasi Manajerial	70

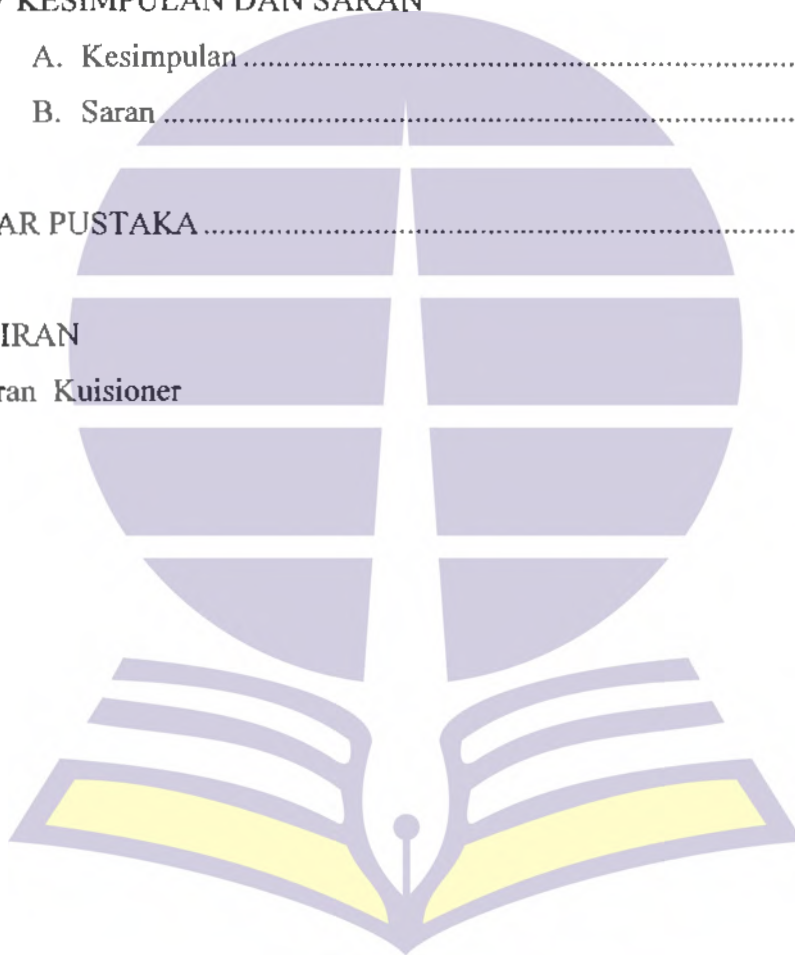
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	72
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	74
----------------------	----

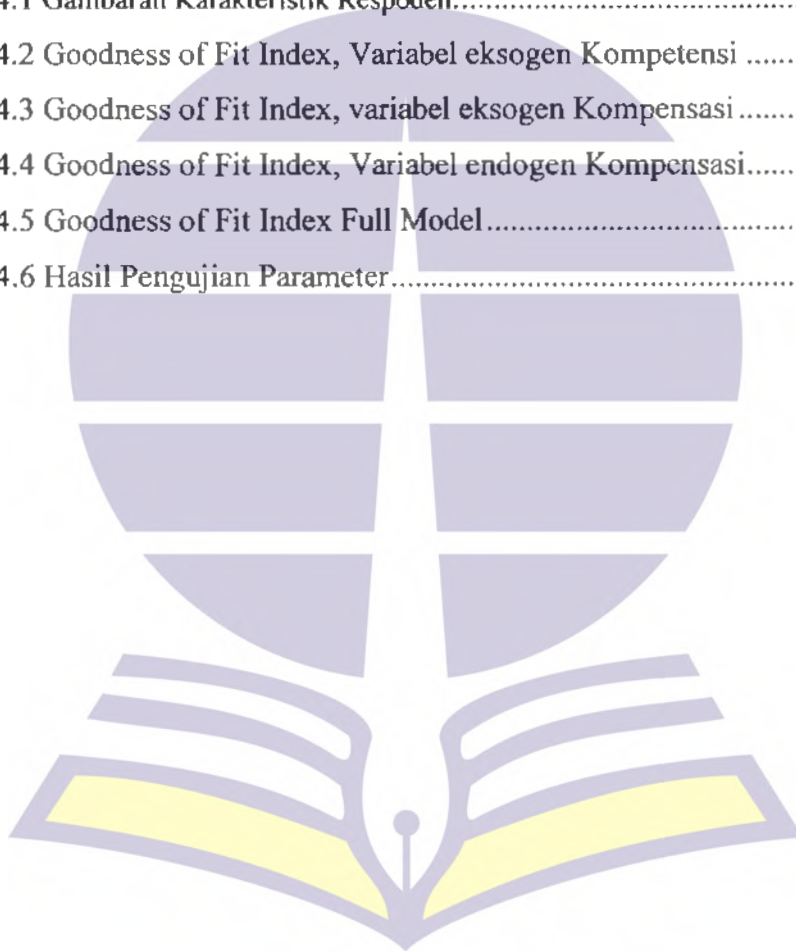
LAMPIRAN

Lampiran Kuisisioner



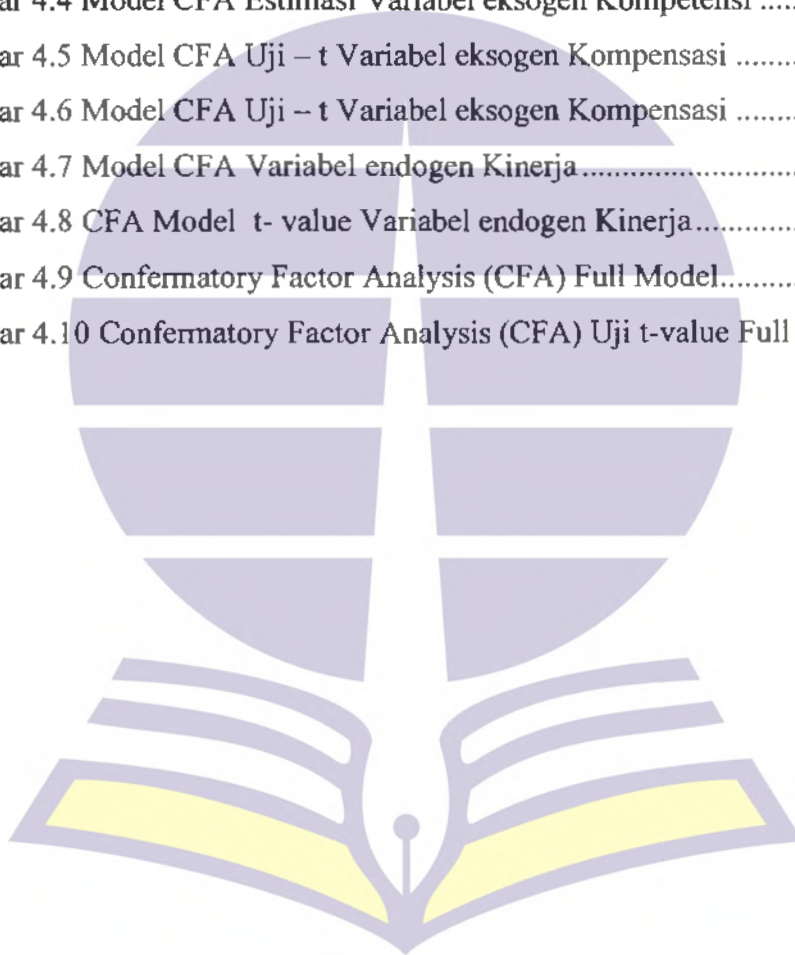
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Gambaram Umum PPID Kab/Kota	3
Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 3.1 Distribusi Sampel Penelitian.....	41
Tabel 3.2 <i>Goodness-of-fit Index</i>	54
Tabel 3.3 <i>Decision Rule</i> (Kriteria Pengujian Hipotesis).....	56
Tabel 4.1 Gambaran Karakteristik Respoden.....	58
Tabel 4.2 Goodness of Fit Index, Variabel eksogen Kompetensi	61
Tabel 4.3 Goodness of Fit Index, variabel eksogen Kompensasi	64
Tabel 4.4 Goodness of Fit Index, Variabel endogen Kompensasi.....	70
Tabel 4.5 Goodness of Fit Index Full Model.....	74
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Parameter.....	74



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Ketidak Puasan dalam Hal Pembayaran.....	17
Gambar 2.2 Skema Kerangka Pikir Penelitian	36
Gambar 4.1 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Kompetensi	59
Gambar 4.2 CFA Model t- value Variabel Eksogen Kompetensi	60
Gambar 4.3 Model CFA Uji – t Variabel eksogen Motivasi	62
Gambar 4.4 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Kompetensi	65
Gambar 4.5 Model CFA Uji – t Variabel eksogen Kompensasi	65
Gambar 4.6 Model CFA Uji – t Variabel eksogen Kompensasi	59
Gambar 4.7 Model CFA Variabel endogen Kinerja.....	68
Gambar 4.8 CFA Model t- value Variabel endogen Kinerja.....	68
Gambar 4.9 Confermatory Factor Analysis (CFA) Full Model.....	71
Gambar 4.10 Confermatory Factor Analysis (CFA) Uji t-value Full Model	72



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hak memperoleh informasi merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Hal itu tercermin dalam salah satu bagian dari substansi HAM yang telah diakui oleh PBB sebagai bagian dari HAM sejak generasi pertama adalah Hak atas Kebebasan Memperoleh Informasi. PBB sejak tahun 1946 telah mengadopsi Resolusi 59 (1) yang menyebutkan, bahwa “kebebasan informasi adalah hak asasi yang fundamental dan merupakan tanda dari seluruh kebebasan yang menjadi titik perhatian PBB”. Keterbukaan informasi publik merupakan salah satu ciri penting negara demokratis yang menjunjung tinggi kedaulatan rakyat untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik. Keterbukaan informasi publik merupakan sarana dalam mengoptimalkan pengawasan publik terhadap penyelenggaraan negara dan Badan Publik lainnya. Informasi merupakan kebutuhan utama setiap orang. Informasi semakin dibutuhkan oleh banyak orang untuk mengembangkan kepribadian pada lingkungan sosialnya, atas dasar informasi banyak hal telah tercipta, termasuk salah satunya teknologi yang semakin berkembang. Bagian terpenting dalam berkomunikasi adalah informasi, karena tanpa informasi yang baik seseorang tidak akan bisa berkomunikasi dengan baik pula dan tanpa informasi juga seseorang tidak akan mampu untuk berkembang ke arah yang lebih baik.

Salah satu produk Undang-Undang (UU) yang dikeluarkan oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemkominfo) adalah UU No. 14

Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (KIP). UU No. 14/2008 tentang KIP ini disahkan dan diundangkan pada tanggal 30 April 2008. Sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 64 ayat (1), bahwa UU ini mulai berlaku 2 (dua) tahun sejak tanggal diundangkan. Dengan demikian, UU ini sudah berlaku sejak tanggal 30 April 2010. Petunjuk pelaksanaan UU KIP dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Adapun peran PPID dalam pelayanandan penyediaan informasi publik sebagaimana tercantum pada pasal 3 UU KIP yaitu:

1. Menjamin hak warga negara untuk mengetahui rencana pembuatan kebijakan publik, program kebijakan publik, dan proses pengambilan keputusan publik, serta alasan pengambilan suatu keputusan publik;
2. Mendorong partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan kebijakan publik;
3. Meningkatkan peran aktif masyarakat dalam pengambilan kebijakan publik dan pengelolaan Badan Publik yang baik;
4. Mewujudkan penyelenggaraan negara yang baik, yaitu yang transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta dapat dipertanggungjawabkan;
5. Mengetahui alasan kebijakan publik yang mempengaruhi hajat hidup orang banyak;
6. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan mencerdaskan kehidupan bangsa; dan/atau

7. Meningkatkan pengelolaan dan pelayanan informasi di lingkungan

Badan Publik untuk menghasilkan layanan informasi yang berkualitas.

Dalam UU No 14/2008 tentang KIP pada pasal 13 menyebutkan bahwa Badan Publik wajib menunjuk Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Publik atau PPID di lingkungan kerjanya. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau bertugas membantu Walikota Lubuklinggau khususnya dalam Bidang Komunikasi dan Informatika. Sesuai dengan tupoksi maka Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Publik atau PPID menjadi tanggung jawab Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau.

Adapun kondisi PPID Kota Lubuklinggau saat ini terlihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Gambaran Umum PPID Kab/Kota menurut Undang-Undang KIP

Kondisi PPID Kota Lubuklinggau	Kondisi ideal PPID Kab/Kota
Pembentukan PPID Tahun 2016	Pembentukan PPID Tahun 2008
Belum adanya base line data	Sudah tersedia base line data
Pengelolaan PPID masih offline	Tersedianya aplikasi online pengelolaan PPID

Sumber data: diolah

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa masih rendahnya kinerja PPID Kota Lubuklinggau. Pejabat Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi Publik Pemerintah Kota Lubuklinggau baru dibentuk pada bulan Juni Tahun 2017, dimana PPID Utama adalah Dinas Komunikasi dan Informatika Kota

Lubuklinggau dan PPID Pembantu terdiri dari seluruh Organisasi Perangkat Daerah di Kota Lubuklinggau.

Peran PPID dalam untuk menghasilkan layanan informasi yang berkualitas sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia/ Aparatur pengelola PPID, semakin baik kinerja aparatur pengelola PPID maka akan semakin efektif dalam menyajikan dan melayani data.

Adapun faktor yang mempengaruhi masih rendahnya kinerja PPID Kota Lubuklinggau yang terjadi dilapangan yaitu **pertama**, masih minimnya sumber daya aparatur di beberapa Organisasi Perangkat Daerah dalam bidang Teknik Informatika, dimana dari 133 pejabat pengelola informasi dan dokumentasi hanya 37 orang yang memiliki latar belakang pendidikan komputer/informatika, dan belum pernah dilaksanakannya bimbingan teknis dalam pelaksanaan pengelolaan data. **Kedua** belum adanya kompensasi yang seimbang seperti pemberian honorarium PPID dalam mengelola data. **Ketiga**, kurangnya pelaksanaan rapat-rapat koordinasi dan arahan dari pimpinan dalam mengelola PPID serta kurangnya kesadaran unsur pimpinan akan pentingnya data dalam pembangunan suatu daerah.

Bedasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja PPID Kota Lubuklinggau ”

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau?
4. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau?

C. Tujuan Penelitian

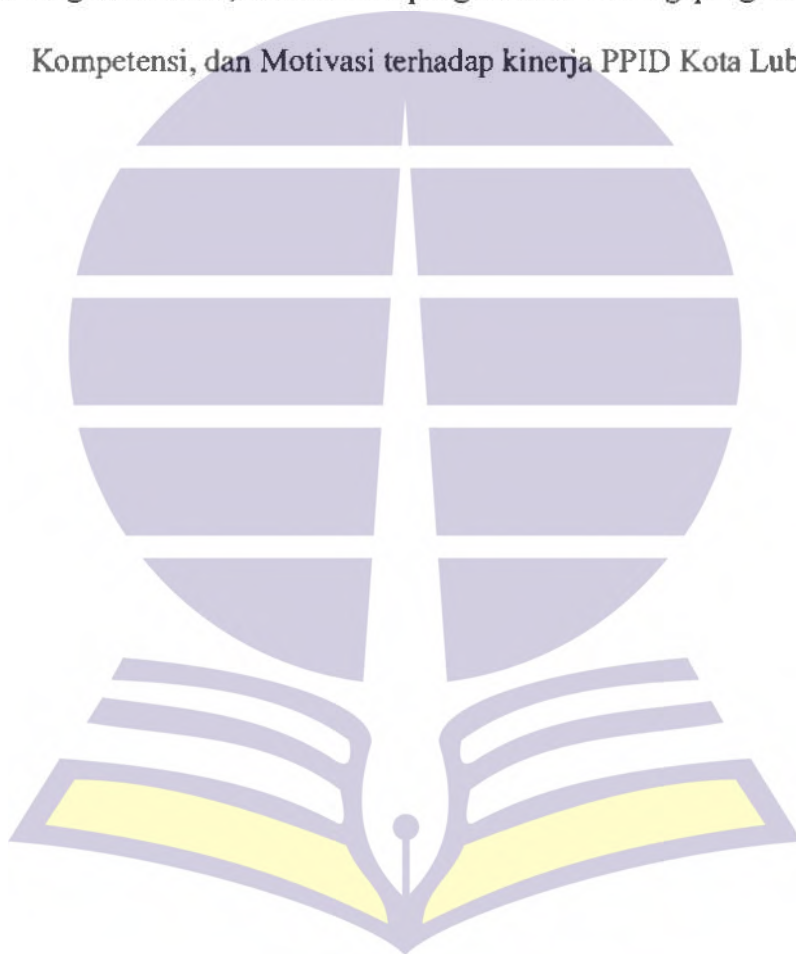
Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi pegawai pengelola PPID terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Bagi pemerintah daerah, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan evaluasi dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja PPID untuk menyampaikan Informasi Daerah.
2. Bagi masyarakat, Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang kinerja Pemerintah Daerah.
3. Bagi akademis, menambah pengetahuan tentang pengaruh Kompensasi Kompetensi, dan Motivasi terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kompetensi Pegawai

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007: 88) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

McAshan (dalam Sudarmanto, 2009: 48) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengertian dan arti kompetensi menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (dalam Moehariono, 2010: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat

kerja atau pada situasi tertentu (A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation). Berdasarkan dari definisi tersebut, maka beberapa makna yang terkandung didalamnya adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Spencer (dalam Wibowo, 2007: 87) juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Kemudian Wibowo (2007:86) mengatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu

bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

a. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di

depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat

mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

2. Pengertian Motivasi

Setiap orang dalam organisasi bekerja berdasarkan motivasi yang ada di dalam dirinya. Motivasi ini tergantung kepada kebutuhan (*needs*) yang ada dalam dirinya. Kebutuhan diartikan sebagai kesenjangan yang ada dalam diri manusia yang menuntut untuk dipenuhi atau dipuaskan.

Motivasi sangat penting untuk dipahami karena melalui motivasi manusia terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Banyak jenis motivasi yang melatar

belakangi seseorang melakukan pekerjaan. Hal ini harus diketahui oleh para pimpinan yang dalam mencapai tujuannya selalu memerlukan bantuan orang lain. Seorang pimpinan mungkin dapat mengamati bahwa bawahannya yang mempunyai keterampilan dan kecakapan yang sama tetapi memiliki prestasi kerja yang berbeda. Salah satu penyebabnya adalah motivasi pada dua bawahan tersebut berbeda. Bawahan yang satu memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai target pekerjaan sedangkan bawahan yang lain tidak memiliki motivasi yang cukup kuat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu banyak para pakar psikologi melakukan riset mengenai motivasi. Tahun 1950-an merupakan era yang sangat subur untuk membuahakan teori-teori motivasi. Pada dekade ini sekurang-kurangnya ada tiga teori yang dikenal yaitu : Teori Hierarki Kebutuhan Manusia (*The Hierarchy Of Needs Theory*) oleh Abraham.

Maslow, Teori X dan Y (*X and Y Theories*) oleh Dauglas Mc Gregor, dan *Motivation-Hygiene Theories* oleh Frederick Herzberg. Kemudian setelah teori-teori awal yang terkenal itu berkembanglah teori-teori awal yang terkenal itu berkembanglah teori-teori motivasi kontemporer seperti : *Three Needs theory*, oleh David Mc Clevelland, *Reinforcement Theory*, *Equity Theory*, *Expentancy Theory*, dan *Theory Z*.

David McClelland dalam Malayu (2000) berpendapat bahwa ada tiga macam motif atau kebutuhan (*need*) yang relevan dengan situasi lingkungan kerja:

- a) *The Need for achievement* (nAch), yaitu kebutuhan untuk berprestasi, untuk mencapai sukses;
 - b) *The need for power*, yaitu kebutuhan untuk dapat memerintah orang lain;
- dan

- c) *The need for affiliation*, kebutuhan akan kawan, hubungan akrab antar pribadi.

Orang yang tingginya lebih sering menghadapi tantangan untuk berprestasi daripada imbalannya. Umumnya orang tersebut tidak senang dengan pekerjaan yang terlalu mudah atau terlalu sukar. Tipe orang demikian adalah selalu berusaha bekerja lebih baik (*competitive*), sedangkan orang *need for Power* tinggi mempunyai semangat lebih pada jabatan daripada prestasi. Orang tipe demikian senang bila diberi jabatan yang dapat memerintah orang lain. Untuk orang dengan tinggi pada umumnya kurang kompetitif. Mereka lebih senang berkawan, kooperatif dan hubungan antar pesonal yang akrab.

Hondoko (2005) memberikan konsep motivasi melalui pendekatan tingkatan kebutuhan (*Need Hierarchy Theory*) seseorang. Menurut-nya, suatu individu akan memotivasi dirinya untuk memenuhi kebutuhan apa saja yang paling penting dan mendasar untuk segera dipenuhi. Berdasarkan teori Maslow tentang Hirarki Kebutuhan Seseorang yang mempengaruhi tingkat motivasinya adalah :

- a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*Physiological Needs*) seperti sandang, pangan dan tempat berlindung (Papan). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer yang terasa sejak seorang manusia lahir sampai ia memasuki liang kubur.
- b) Kebutuhan akan rasa aman (*Safety Needs*), seperti keamanan akan jiwa maupun harta, yang dimanifestasikan oleh pimpinan organisasi, antara lain dengan mengecek sarana-sarana yang dipergunakan, memberikan perlindungan terhadap anggotanya, atau dengan memberikan premi kepada

anggota yang melakukan tugas-tugas berbahaya atau tingkat resikonya tinggi.

- c) Kebutuhan-kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu: Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain tempat ia hidup dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*) dan kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- d) Kebutuhan akan penghargaan diri (*esteem needs*) seperti status, Prestise, pengakuan dan rasa berguna. Semakin tinggi kedudukan seseorang didalam organisasi atau masyarakat, semakin tinggi pula status dan prestisenya.
- e) Kebutuhan akan nilai aktualisasi (*self-actualization*). Setiap manusia ingin mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui berbagai cara seperti *on the job training*, seminar, konferensi dan pendidikan akademis.

Penting tidaknya kebutuhan sangat tergantung pada situasi dan pengalaman terakhir pada setiap individu. Setiap kebutuhan akan dipenuhi dari yang paling mendasar, sehingga jika setidaknya-tidaknya kebutuhan yang dibawah sebagian telah terpenuhi, maka orang akan berusaha memotivasi untuk memenuhi kebutuhan berikutnya.

Pakar lain, yaitu Frederick Herzberg dalam Maslow (2000,) mengemukakan tentang Teori Pemeliharaan Motivasi. Seperti teori ini merupakan pengembangan pada teori motivasi Maslow. Menurut Herzberg dalam Teori Pemeliharaan Motivasi ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu:

- a) Faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation*.
- b) Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber pada dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Menurut Herzberg, faktor motivator ini mencakup:

- a) Kinerja itu sendiri (*the work it self*)
- b) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- c) Pengakuan untuk maju (*advancement*)
- d) Kemungkinan pengembangan karir (*possibility of growth*).
- e) Tanggung jawab (*responsible*)

Sedangkan maintenance Faktor yang juga disebut *Hygiene factor* merupakan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan anggota sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. *Maintenance Factor* ini sering disebut sebagai *dissatisfier* (sumber ketidak pastian). Ia merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah (*lower order needs*) yang dikualifikasikan kedalam faktor *extrinsic*, yang meliputi :

- a) Konfiansi ;
- b) Kondisi kerja ;
- c) Rasa aman dan selamat;
- d) Status;
- e) Supervisi ;

- f) Hubungan antar manusia ;
- g) Kebijaksanaan organisasi ;

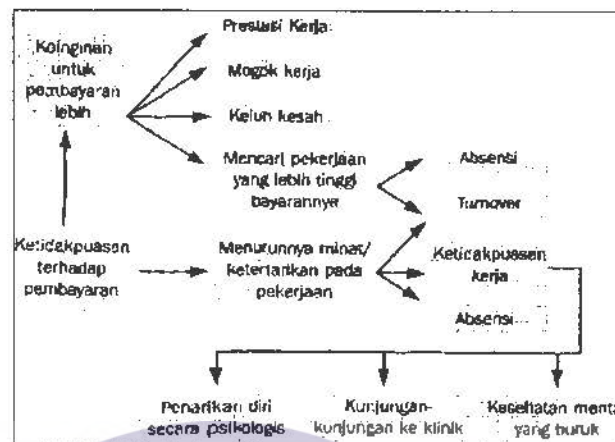
3. Kompensasi.

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Milton L. Rock menyatakan bahwa: "Tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk bisa mengembangkan instansinya aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi".

Pengelolaan kompensasi merupakan kegiatan yang amat penting dalam membuat pegawai cukup puas dalam pekerjaannya. Dengan kompensasi memperoleh menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi pegawai yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi dan organisasi akan mengalami kesulitan dalam *replacement*, lebih dalam *recruiting*.

Ketidakpuasan akan pembayaran bisa menimbulkan keinginan untuk mencari imbalan yang lebih, berkurangnya rasa tertarik pada diri pegawai akan pekerjaann sekarang, pegawai mencari pekerjaan sambilan di tempat lain, sehingga mutu pekerjaannya yang sekarang tidak diperhatikan. Bentuk ketidakpuasan itu dapat dilihat dalam gambar 2.1.



Gambar 2.1 Model Ketidak Puasan dalam Hal Pembayaran

Menurut Flippo (1984) dalam bukunya *Principle of Personal Management*, kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Dessler (2011) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan instansi.

Kompensasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja para pegawai. Kompensasi dapat berbentuk upah per jam, hari, atau gaji yang berifat periodik. Filippo (1984) mendefinisikan upah sebagai "*the adequate and equitable remuneration of personnel for their contribution to organizational objectives*" yang artinya balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pegawai atas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi.

Menurut Sikula dalam Mukijat (1990) *"a compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense yang terjemahan bebasnya berarti kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai balas jasa yang sebanding"*. Werther dan Davis (1982) mendefinisikan kompensasi adalah *".. what employee receive in exchange of their work whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employee compensation"*. Artinya sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai sebagai penerimaan atas pekerjaan yang telah diberikannya. Baik terhadap upah per jam maupun bagian personalia telah mendesain dan mengelola.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kompensasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau instansi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, kompensasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

a. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) pengalokasian sumberdaya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.
- 2) perencanaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai dengan seefisien dan seefektif mungkin.

- 3) mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilisasi organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

b. Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai berdasarkan sifatnya penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

Kompensasi yang bersifat finansial. Kompensasi yang bersifat finansial adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau instansi.

Kompensasi yang bersifat non finansial. Kompensasi yang bersifat non finansial diberikan oleh organisasi atau instansi terutama dengan maksud untuk mempertahankan pegawai dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi pegawai yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetaria, penyediaan tempat beribadat di tempat kerja, penyediaan lapangan olahraga, dan lain sebagainya.

Berdasarkan mekanisme penerimaannya kompensasi dapat dibedakan ke dalam dua macam, yaitu:

- 1) kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja;

- 2) kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

c. Prinsip Dasar Pemberian Kompensasi

Kompensasi perlu diberikan dengan mengikuti dasar-dasar dan prinsip-prinsip yang harus diikuti dalam pemberian kompensasi tersebut. Kompensasi yang diberikan dengan pertimbangan yang mendasar dan mengikuti prinsip-prinsip yang telah diatur, sehingga penerima kompensasi diharapkan dapat berpengaruh pada tercapainya pemenuhan secara menyeluruh terhadap kepentingan instansi, pegawai, pemerintah, dan masyarakat.

Beberapa hal yang memacu orang untuk mau bekerja, menurut *Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (2007)* adalah sebagai berikut:

- 1) *The desire to live*, artinya adalah bahwa keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama yang ada pada setiap orang. Manusia bekerja untuk makan dan makan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) *The desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua, dan ini merupakan salah satu sebab yang dapat menjelaskan mengapa manusia mau bekerja.
- 3) *The desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang untuk mau bekerja.

- 4) *The desire for recognition*, merupakan keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Hal-hal yang diungkapkan *Peterson* dan *Plowman* (2007) memperlihatkan bahwa manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dan motif-motif tertentu sehingga menimbulkan harapan akan kepuasan atas segala hasil pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan yang dapat dipuaskan dengan bekerja antara lain adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2007):

- 1) Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis yang antara lain meliputi makan, minum, tempat tinggal, atau kebutuhan semacamnya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya
- 2) Kebutuhan sosial, karena adanya ketergantungan antara manusia satu dengan lainnya, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya dapat dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong dan diakui orang lain.
- 3) Kebutuhan egoistik, kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri, dan untuk puas karena belum menyelesaikannya.

d. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, kompensasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah.

Penjelasan secara ringkas untuk masing-masing tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Tujuan ikatan kerja sama. Kompensasi dilakukan dengan tujuan antara pegawai dan instansi atau pemilik perusahaan dapat terjalin ikatan kerja sama yang lebih kuat, terutama dengan disepakatinya kompensasi sebagai bagian dari perjanjian kerja sama.
- 2) Tujuan Kepuasan Kerja. Tujuan kepuasan kerja adalah agar pegawai yang telah memberikan kontribusi melalui pekerjaan-pekerjaan yang dilakukannya dapat terpuaskan karena pemberian kompensasi.
- 3) Tujuan pengadaan efektif. Tujuan ini dapat dicapai antara lain dengan penetapan program pemberian kompensasi yang cukup besar. Dengan program kompensasi yang besar, maka pengadaan pegawai berkualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan akan dengan mudah dipenuhi.
- 4) Tujuan kompensasi. Kompensasi ini berkaitan juga dengan peluang mendapatkan *reward* yang bernilai, oleh karena itu tujuan kompensasi melalui pemberian kompensasi akan lebih mudah dicapai oleh instansi atau manajemen apabila program kompensasi dirasakan cukup besar oleh pegawai.
- 5) Tujuan stabilitas pegawai. Tujuan stabilitas pegawai melalui pemberian kompensasi akan mudah tercapai apabila pegawai menilai

bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah ditentukan berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, kelayakan, serta didukung oleh konsistensi eksternal.

- 6) Tujuan disiplin. Kompensasi hendaknya ditetapkan sedemikian rupa sehingga pegawai merasakan mendapatkan balas jasa yang setimpal atas pekerjaan yang telah dilakukannya.
- 7) Tujuan meminimalisasi protes serikat buruh. Pegawai yang menilai kompensasi cukup besar dan adil, tentunya akan lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Tujuan meminimalisasi intervensi pemerintah. Pegawai yang menilai bahwa kompensasi yang diterimanya cukup besar, adil, dan sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan tentunya tidak akan mengeluarkan suara-suara sumbang yang sampai terdengar ke telinga pemerintah.

e. Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Ketersediaan Instansi

Apabila kemampuan dan ketersediaan instansi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan instansi untuk membayar

kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Pegawai

Jika produktivitas kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya Hidup/*Cost of Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

7) Posisi Jabatan Pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kewenangan yang lebih besar mendapat gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemptyoment*)

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk

mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko kecil (finansial kecelakaannya) upah balasnya relatif rendah.

f. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung adalah balas jasa organisasi atau instansi untuk memberikan rasa tenang dan keamanan bagi pegawai dan anggota keluarganya. Para pimpinan manajemen harus menyadari bahwa penghasilan atau pendapatan seseorang dalam bekerja berupa upah/gaji (kompensasi langsung) secara prinsip dapat mencukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi dirinya dan keluarganya.

1) Faktor yang mempengaruhi Kompensasi Tidak Langsung

- a) Organisasi/instansi sesuai dengan tingkat kemampuannya dapat menawarkan kompensasi tidak langsung yang kompetitif, dalam arti jumlahnya yang lebih besar dan jenisnya yang lebih banyak sebagai tambahan dari upah/gaji tetap. Penawaran yang kompetitif akan memungkinkan menarik (merekrut) tenaga kerja baru yang potensial.
- b) Pemberian kompensasi tidak langsung lebih memungkinkan untuk memenuhi perhatian serikat sekerja dalam memperjuangkan kesejahteraan para pekerja sebagai anggotanya. Perhatian itu dalam kenyataannya akan terus berkembang, karena tuntutan pekerjaan yang semakin berat, yang seharusnya mendapat imbalan yang layak.
- c) Kompensasi tidak langsung juga dapat dipergunakan untuk menyesuaikan penghasilan tenaga kerja sebagaimana ditetapkan dalam peraturan pemerintah. Dalam kenyataannya pada umumnya pemerintah suatu

negara, menaruh perhatian yang cukup besar terhadap kesejahteraan hidup warga negaranya, yang sebagian terbesar bekerja di sektor wirausaha sebagai tenaga kerja dilingkungan organisasi/instansi.

- d) Organisasi/instansi harus menyadari dan memahami bahwa pemberian kompensasi tidak langsung merupakan jaminan sosial yang menggambarkan adanya tanggung jawab terhadap para pekerja. Dengan pemberian kompensasi tidak langsung yang memadai berarti organisasi/instansi "menghargai para pekerjanya dan memelihara kontinuitas pelaksanaan pekerjaannya". Untuk itu jaminan tersebut mungkin saja ditetapkan dan diatur sendiri oleh organisasi/instansi bagi yang tidak memiliki serikat pekerja.

2) Kompensasi Tidak Langsung Yang Kompetitif

Berbeda dengan kompensasi tidak langsung berupa program pemberian atau berbagi keuntungan, yang banyak di antaranya tidak diberikan atau diterima berupa uang. Di satu pihak manajer selalu berusaha untuk memberikannya dalam perhitungan pembiayaan (*cost*) instansi/organisasi yang ditekan serendah-rendahnya. Sedang para pekerja memfokuskan pada nilai kegunaan/manfaat yang didapat. Kompensasi tidak langsung kompetitif itu adalah sebagai berikut:

a) Aspek Ketepatannya

Penyediaan pembiayaan (*cost*) untuk kompensasi tidak langsung sebagai pelengkap kompensasi langsung, harus diupayakan tepat waktu dan tepat sasaran. Misalnya bagi para pekerja yang upah/gaji tetapnya pada ranking bawah yang relatif kecil, kompensasi tidak langsung berupa

insentif atau yang sejenis dalam bentuk uang, akan sangat berharga jika diberikan pada saat yang diperkirakan sudah memerlukan tambahan biaya kehidupan.

b) Aspek Kelayakan/Keadilan

Aspek ini dimaksudkan dalam pemberian kompensasi tidak langsung apabila dalam bentuk barang atau uang, sebagaimana dikatakan di atas harus memadai dalam arti dirasakan cukup berharga, untuk memacu persaingan dalam berprestasi melalui bidang kerja masing-masing. Bersamaan dengan itu aspek ini berkenaan juga dengan rasa keadilan, baik dari penerima maupun dari yang menerima.

c. Aspek Pembiayaan (*Cost*)

Cost yang terkontrol dan seimbang kompensasi tidak langsung bukan saja harus sesuai dengan kemampuan organisasi/instansi menyediakan pembiayaannya, tetapi juga harus terkontrol dan seimbang.

3) Komponen Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung banyak jenis atau bentuknya. Untuk itu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kelompok besar, yang terdiri dari:

a) Jaminan keamanan dan Kesejahteraan Kerja

- (1) Asuransi jiwa
- (2) Kompensasi akibat pekerjaan
- (3) Asuransi cacat
- (4) Biaya rumah sakit
- (5) Jaminan pengobatan
- (6) Tidak berkerja karena sakit

- (7) Pemeliharaan kesehatan
- (8) Program pensiun
- (9) Jaminan sosial
- (10) Dana bantuan pengangguran
- (11) Bantuan tidak kerja sementara
- (12) Upah pesangon
- b) Pembayaran upah selama tidak berkerja
 - (1) Liburan atau vakansi
 - (2) Meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi
 - (3) Tidak hadir karena kemalangan
 - (4) Cuti (hamil, tahunan)
- c) Pelayanan untuk pekerja
 - (1) Dana bantuan belajar
 - (2) Program peminjaman kredit
 - (3) Penyediaan makan dan minum sewaktu kerja
 - (4) Fasilitas kendaraan
 - (5) Asuransi kendaraan
 - (6) Baju kerja
 - (7) Bantuan hukum
 - (8) Program koperasi simpan pinjam
 - (9) Program kebugaran
 - (10) Angkutan/transportasi
 - (11) Memberikan kesempatan barang yang diproduksi instansi dengan harga dasar

- (12) Bonus tahunan
- (13) Penyelenggaraan program konseling
- (14) Tidak berkerja karena ada urusan keluarga
- (15) Pemberian pelayanan khusus untuk tingkat senior
- (16) Pemberian jaminan dalam pelayanan kredit
- (17) Pemberian kesempatan dalam kegiatan sosial
- (18) Pemberian prioritas/kesempatan jika ada pelelangan barang dari perusahaan atau kantor dijual
- (19) Pemberian penghargaan
- (20) Pemberian tunjangan anak.

4. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor administrasi pendidikan (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1964: 484) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned}
 \text{Human Performance} &= \text{Ability} + \text{Motivations} \\
 \text{Motivation} &= \text{Attitude} + \text{Situation} \\
 \text{Ability} &= \text{Knowledge} + \text{Skill}
 \end{aligned}$$

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2002;)

Penilaian kinerja dilakukan terhadap karyawan sejak diterima bekerja. Penilaian menurut Sikula adalah "*...the procces aj`estimating or judging the values, excellence, qualities or statu; of some object, person, or thing*" yang artinya proses untuk menaksir atau menentukan nilai-nilai, keunggulan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang, atau benda". Menurut Hasibuan (2002: 87) pengertian penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan secara menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, dan penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Perilaku yang dimaksudkan adalah penilaian terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan, sedangkan istilah yang sama artinya dengan penilaian prestasi adalah *konduite, employee rating, performance appraisal, employee evaluation, personel review, service rating, dan atau behavioral assessment* (Hasibuan, 2002: 87). Disertakannya istilah *performance appraisal* dan penjelasan perilaku yang mencakup aspek menyeluruh dari kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan, maka **penilaian prestasi kerja yang dimaksudkan oleh Hasibuan di atas dapat disamakan maknanya dengan penilaian kinerja.**

Bernardin dan Nussel (1993: 380) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai "*...a way of measuring the contributions of individuals to their organization..* " atau suatu cara untuk mengukur berbagai kontribusi yang diberikan oleh setiap individu bagi organisasinya. Kinerja (*performance*) sendiri oleh Rebecca (2006) didefinisikan sebagai "*...the record ofoutcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periods*" yang dapat diterjemahkan bebas sebagai catatan

hasil dan keuntungan yang dihasilkan oleh fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu selama periode waktu tertentu.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Tujuan dilakukannya penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut:

- a. untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi karyawan atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*);
- b. untuk mengadministrasi pendidikan agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*);
- c. manfaat penilaian kinerja antara lain adalah: (i) sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji; (ii) sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status karyawan, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya;
- d. sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi;
- e. sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan (*positioning*) karyawan pada tugas-tugas tertentu;
- f. sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektivitas setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan;
- g. sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi karyawan dalam organisasi;
- h. sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme

pengawasan dan *monitoring*, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja, dan kemampuan kerja karyawan;

- i. sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh karyawan;
- j. sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan (*job description*) maupun desain pekerjaan (*job design*); dan
- k. hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

l.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi pegawai dan kompensasi pegawai terhadap kinerja pejabat pengelola informasi daerah antara lain sebagai berikut:

1. Gunawan Revano Ramadanil (2017) menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (pasukan kuning), Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Pereumahan dan Kawasan Permukiman kapuas.
2. Widyatmini, Luqman Hakim (2008) menemukan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai dinas kesehatan kota Depok.

3. Cristilia O.Posuma (2013) menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado.
4. Mufidah, Silvy L Mamdey, Lisbeth Maneneke (2014) menyatakan hasil analisis menunjukan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.
5. Joko Purwono, Sri suryaningsih, Syati Saparia menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan dan Budidaya Kementerian Kelautan dan Perikanan.

C. Kerangka Konseptual

Kompetensi adalah ciri seseorang yang dapat dilihat dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya dalam hal menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hervesi, 2005:45). Sumber daya manusia dalam hal ini pengelola informasi daerah, jika tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyediakan dan menyampaikan data atau informasi yang tepat dan akurat. Dengan adanya kompetensi maka dapat menyajikan data informasi yang akurat, hal ini karena pengelola informasi tersebut telah memiliki pengetahuan dan pemahaman mengenai hal-hal yang harus dikerjakan, Adapun unsur kompetensi adalah:

1. Keterampilan;
2. Pengetahuan; dan
3. sikap.

Upaya dalam mewujudkan terlaksanya PPID dengan baik tidak terlepas dari peran serta aparatur pengelola informasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pimpinan harus memotivasi aparatur pengelola informasi untuk bekerja sesuai dengan potensi dan tanggung jawab yang dimiliki aparatur tersebut. Beberapa faktor yang dapat memotivasi aparatur untuk meningkatkan potensinya menurut David McClelland dalam Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko (2000) adalah: Berprestasi, Berkuasa, Berafiliasi.

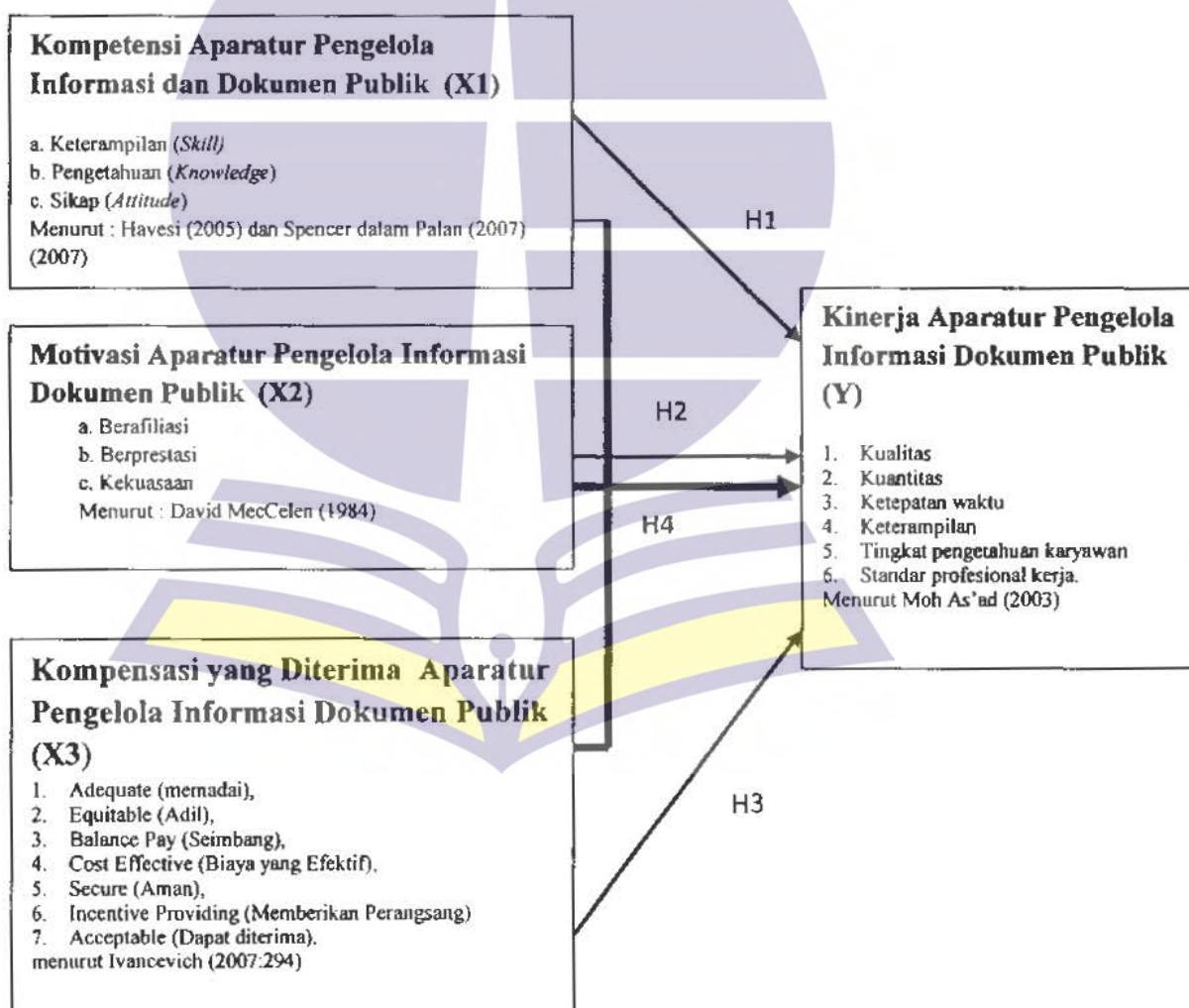
Kompensasi adalah sejumlah pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Instrumen yang dipakai dalam kompensasi menurut Ivancevich (2007:294), ada tujuh faktor diantaranya :

1. *Adequate* (memadai),
2. *Equitable* (Adil),
3. *Balance Pay* (Seimbang),
4. *Cost Effective* (Biaya yang Efektif),
5. *Secure* (Aman),
6. *Incentive Providing* (Memberikan Perangsang)
7. *Acceptable* (Dapat diterima).

Kinerja adalah capaian kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar dan target yang ditentukan. Untuk diperlukan sumber daya manusia yang handal sehingga dalam pengelolaan organisasi dapat berjalan sesuai yang

tetapkan. Menurut Moh As'ad (2003), kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kualitas dan kuantitas;
2. ketepatan waktu;
3. keterampilan;
4. tingkat pengetahuan karyawan; dan
5. standar profesional kerja.



Gambar 2.2 Skema Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir penelitian terdahulu pada Gambar 2.2, maka hipotesis penelitian ini, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. kompetensi aparatur pengelola PPID berpengaruh Positif terhadap Kinerja PPID Kota Lubuklinggau;
2. motivasi kerja aparatur pengelola PPID berpengaruh Positif terhadap Kinerja PPID Kota Lubuklinggau;
3. kompensasi aparatur pengelola PPID berpengaruh Positif terhadap Kinerja PPID Kota Lubuklinggau; dan
4. bahwa kompetensi, motivasi dan kompensasi aparatur pengelola PPID berpengaruh positif terhadap kinerja PPID Kota Lubuklinggau.

D. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2008;58) variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulanya. Operasional variabel dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat.

1. Variabel Bebas (Independent Variable) X1, X2, dan X3

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi pegawai, motivasi kerja dan kompensasi.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja.

Tabel 2.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala Likert
Kompetensi Aparatur	Keterampilan (Skill)	6	Sangat Tidak
Pengelola Informasi	Pengetahuan	6	Setuju
dan Dokumen Publik	(Knowledge)		(1), Tidak
(X1)			Setuju (2),
Menurut : Havesi			Netral (3),
(2005) dan Spencer	Sikap (Attitude)	6	Setuju (4),
dalam Palan (2007)			dan Sangat
			Setuju (5)
Motivasi Aparatur	Berafiliasi	6	Sangat Tidak
Pengelola Informasi	Berprestasi	6	Setuju
Dokumen Publik			(1), Tidak
(X2)			Setuju (2),
Menurut : David			Netral (3),
MecCelen (1984)	Kekuasaan	6	Setuju (4),
			dan Sangat
			Setuju (5)

Variabel	Indikator	Jumlah Pertanyaan	Skala Likert
Kompensasi Yang diterima Aparatur Pengelola Informasi Dokumen Publik (X3) menurut Ivancevich (2007:294)	Adequate (memadai),	6	Tidak Pernah (1),
	Equitable (Adil),	6	Jarang Sekali (2),
	Balance Pay (Seimbang)	6	Kadang (3),
	Cost Effective (Biaya yang Efektif)	6	Sering (4), dan Sangat
	Secure (Aman)	6	Sering (5)
	Incentive Providing (Memberikan Perangsang)	6	
	Acceptable (Dapat diterima).	6	
Kinerja Aparatur Pengelola Informasi Dokumen Publik (Y) Menurut Moh As'ad (2003)	Kualitas	6	Tidak Pernah (1),
	Kuantitas	6	Jarang Sekali (2),
	Ketepatan waktu	6	Kadang (3),
	Keterampilan	6	Sering (4), dan Sangat
	Tingkat pengetahuan karyawan	6	Sering (5)
	Standar profesional kerja.	6	

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Berdasarkan tujuan Penelitian ini, maka desain penelitian dilakukan pada pengukuran kinerja pengelola PPID Pemerintah Kota Lubuklinggau dengan desain, variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu kompetensi pengelola PPID, motivasi kerja pengelola PPID dan kompensasi pengelola PPID (X1, X2 dan X3) sedangkan variabel dependen adalah kinerja pengelola PPID (Y) dalam penelitian ini yang akan di uji adalah seberapa besar pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi pengelola PPID Kota Lubuklinggau terhadap kinerja pengelola PPID Kota Lubuklinggau, dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji, maka uji statistik yang digunakan adalah perhitungan regresi dan korelasi untuk ketiga variable pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen X1, X2 dan X3 terhadap Y baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan aplikasi uji *Structure Equation Model* (SEM).

B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat pengelola PPID yang meliputi PPID pembantu yang berada di masing-masing organisasi perangkat daerah Kota Lubuklinggau dan pengelola PPID Pemerintah Kota Lubuklinggau yaitu meliputi seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau.

Sedangkan untuk menentukan jumlah sampel digunakan *Rumus Slovin* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

dimana: n adalah sampel; N adalah populasi; d adalah nilai presisi 95% atau nilai sig. adalah 0,05. Dengan N (populasi) sebesar 133 responden maka jumlah n (sampel) yang digunakan adalah sebesar 100 responden.

Hair et al., (2010), menyatakan bahwa jika sampel diatas 400 akan mengakibatkan fit model (*goodness-offit*) tidak begitu baik, sehingga lebih di sarankan penggunaan sampel pada selang 100-400. Sehingga alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Modeling (SEM) sampel penelitian ditampilkan pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Distribusi Sampel Penelitian

No	Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau	Jumlah Responden
1	Sekretariat Daerah	2
2	Sekretariat DPRD	2
3	Inspektorat	2
4	Bappeda litbang	2
5	Badan Keuangan Daerah	2
6	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	2
7	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	2
8	Dinas Kesehatan	2

No	Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau	Jumlah Responden
9	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	2
10	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	2
11	Satuan Polisi Pamong Praja	2
12	Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	2
13	Dinas Sosial	2
14	Dinas Ketenagakerjaan	2
15	Dinas Ketahanan Pangan	2
16	Dinas Lingkungan Hidup	2
17	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	2
18	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat	2
19	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	2
20	Dinas Perhubungan	2
21	Dinas Komunikasi dan Informatika	28
22	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah	2
23	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	2
24	Dinas Kepemudaan dan Olahraga	2
25	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	2
26	Dinas Perikanan	2
27	Dinas Pariwisata	2
28	Dinas Pertanian	2

No	Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau	Jumlah Responden
29	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	2
30	Kecamatan Lubuklinggau Barat I	2
31	Kecamatan Lubuklinggau Barat II	2
32	Kecamatan Lubuklinggau Selatan I	2
33	Kecamatan Lubuklinggau Selatan II	2
34	Kecamatan Lubuklinggau Timur I	2
35	Kecamatan Lubuklinggau Timur II	2
36	Kecamatan Lubuklinggau Utara I	2
37	Kecamatan Lubuklinggau Utara II	2
Total		100

C. Instrumen Penelitian

Menurut Sukmadinata (2010;230) instrumen penelitian adalah berupa tes yang bersifat mengukur, karena berisi tentang pertanyaan dan pernyataan yang alternatif jawabannya memiliki standard jawaban tertentu, benar salah maupun skala jawaban. Instrumen yang berisi jawaban skala, berupa pertanyaan atau pernyataan yang jawabannya berbentuk skala deskriptif ataupun skala garis". Sedangkan menurut Sugiono (2009;76) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen penelitian ini menggunakan angket tertutup yang ditujukan kepada aparatur pengelola PPID dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau Menurut Arikunto (2002:127) Angket Tertutup Dalam pembuatan angket tertutup, pertanyaan atau pertanyaan

sudah disusun secara berstruktur di samping ada pernyataan pokok, juga ada anak pertanyaan atau sub pertanyaan. Pada angket tertutup, pertanyaan atau pertanyaan yang ada telah memiliki alternatif jawaban yang tinggal dipilih oleh responden. Dengan kata lain, angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden yang diminta memberi jawaban tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dalam pilihan jawaban dengan memberi tanda silang atau *checklist*. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket mempunyai beberapa keuntungan sebagai berikut (Usman dan Akbar, 2003: 72): Keuntungan angket tertutup adalah: mudah diolah, responden tidak perlu menuliskan buah pikirannya, pengisian menggunakan waktu yang singkat, dan dapat menjangkau responden yang relatif banyak karena responden lebih mendalam. Angket penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likers dengan, kode jawaban kuisioner Sangat Tidak Setuju(1), Tidak Setuju (2),Netral (3), Setuju (4), Sangat Setuju (5).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dengan cara menyebarkan kuesioner untuk masing-masing bagian, dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* diambil sebanyak 100 aparatur yang terdiri dari kepala dinas, kepala badan kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi dan karyawan pada bagian yang berhubungan langsung dengan pelayanan pengelolaan informasi daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau.

E. Metode Analisis Data

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif, kuantitatif dengan tahapan penelitian sebagai berikut:

1. Perumusan masalah, yang merupakan pertanyaan mengenai objek empiris yang jelas batas-batasnya serta dapat diidentifikasi faktor-faktor yang terkait di dalamnya;
2. Penyusunan kerangka berpikir dalam penyusunan hipotesis yang merupakan argumentasi yang menjelaskan hubungan yang mungkin terdapat antara berbagai faktor yang saling terkait dan membentuk konstelasi permasalahan. Kerangka berpikir ini disusun secara rasional berdasarkan premis-premis ilmiah yang telah teruji kebenarannya dengan memperhatikan faktor-faktor empiris yang relevan dengan permasalahan;
3. Perumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara atau dugaan terhadap pertanyaan yang diajukan yang materinya merupakan kesimpulan dari kerangka berpikir yang dikembangkan;
4. Pengujian hipotesis yang merupakan pengumpulan fakta-fakta yang relevan dengan hipotesis yang diajukan untuk memperlihatkan apakah terdapat fakta-fakta yang mendukung hipotesis tersebut atau tidak; dan
5. Penarikan kesimpulan yang merupakan penilaian apakah hipotesis yang diajukan itu ditolak atau diterima.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis penelitian ini akan menerapkan metode analisis SEM. Analisis SEM merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dan analisis jalur. Analisis SEM menurut Waluyo (2011: 1) adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara simultan. Hubungan rumit yang dimaksud adalah rangkaian yang dibangun antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

Dari segi metodologi, SEM memainkan berbagai peran, di antaranya sebagai sistem persamaan simultan, analisis kausal linier, analisis lintasan (*path analysis*), *analysis of covariance structure*, dan model persamaan struktural (Wijanto, 2008 : 6).

Suatu penelitian membutuhkan analisis data dan interpretasinya yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk analisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan pengaruh. Untuk menguji hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini maka teknik analisis yang akan digunakan adalah SEM atau *Struktural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program LISREL 8.8. Permodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu

mengukur apa indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya).

Wijanto (2008) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk :

- a. Mengkonfirmasi unidimensionalitas dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi / konstruksi / konsep / faktor.
- b. Menguji kesesuaian / ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti.
- c. Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun / diamati dalam model penelitian.

Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis yaitu :

a. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*).

Analisis faktor konfirmasi pada SEM digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel. Pada penelitian ini analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji indikator yang membentuk, kompetensi, motivasi, kompensasi, dan kinerja.

b. *Regression Weight*.

Regression weight pada SEM digunakan untuk meneliti seberapa besar pengaruh hubungan variabel-variabel yang secara teoritis ada. Dalam penelitian ini variabel-variabelnya terdiri dari kompensasi, motivasi, penerimaan daerah dan kinerja. Maka pada penelitian ini *regression weight* digunakan untuk menguji hipotesis H_1 , H_2 , H_3 .

Menurut Wijanto (2008) terdapat tujuh langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan permodelan SEM. Sebuah permodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement model* atau model pengukuran ditujukan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor. *Structural Model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor.

Untuk membuat permodelan yang lengkap beberapa langkah berikut perlu dilakukan :

1) Mengembangkan teori berdasarkan model

SEM berdasarkan pada hubungan sebab akibat, dimana perubahan yang terjadi pada satu variabel diasumsikan untuk menghasilkan perubahan pada variabel lain.

2) Membentuk sebuah diagram alur dari hubungan kausal

Langkah berikutnya adalah menggambarkan hubungan antara variabel pada sebuah diagram alur yang secara khusus dapat membantu dalam menggambarkan serangkaian hubungan antar konstruksi dan model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama. Adapun dalam menyusun bagan alur digambarkan dengan hubungan antara konstruksi melalui anak panah. Anak panah yang digambarkan lurus menyatakan hubungan kausal yang langsung antara satu konstruksi dengan konstruksi lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung yang terdapat antar konstruksi dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruksi.

Konstruksi-konstruksi yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok konstruksi (Wijanto, 2008) yaitu:

- a) Konstruksi eksogen, dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Konstruksi eksogen adalah konstruksi yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah.
- b) Konstruksi endogen, merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruksi. Konstruksi endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruksi endogen lainnya, tetapi konstruksi eksogen hanya dapat berhubungan.

3) Mengubah alur diagram ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran

Pada langkah ketiga ini persamaan struktural dan model pengukuran yang spesifik siap dibuat yaitu dengan mengubah diagram alur ke model pengukuran. Persamaan yang dibangun dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari :

a) **Persamaan Struktural**

Dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas, bahwa setiap konstruksi endogen merupakan variabel dependen yang terpisah. Sedangkan variabel independen adalah semua konstruksi yang mempunyai garis dengan anak panah yang menghubungkan ke konstruksi endogen dengan pedoman sebagai berikut:

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel eksogen} + \text{Error}$$

Dengan demikian persamaan Strukturalnya adalah:

$$\text{Kinerja} = \beta_1 \text{ Kompetensi pengelola Infomasi dan Dokumen Publik} \\ + \beta_2 \text{ Motivasi Aparatur pengelola Informasi dan Dokumen Publik} + \beta_1 \text{ Kompensasi} + \delta_1$$

b) Persamaan spesifikasi model

Pengukuran (*measurement model*) pada spesifikasi model ini ditentukan variabel mana mengukur konstruksi mana, serta menentukan serangkaian matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruksi atau variabel.

Measurement Model dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai suatu proses permodelan yang digunakan untuk melakukan konfirmasi pada dimensi-dimensi yang digunakan.

4) Memilih matriks input dan estimasi model

Hair *et.al* (2000). Menyarankan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab matriks varians/kovarians lebih memenuhi asumsi metodologi dimana standard error yang dilaporkan menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan dengan matriks korelasi (dimana dalam matriks korelasi rentang yang umum berlaku antara 0 s/d 1).

Ukuran sampel yang sesnai adalah antara 100-200 karena ukuran sampel akan menghasilkan dasar estimasi kesalahan sampling. Program komputer yang digunakan untuk mengestimasi model adalah program LISREL 8.8 dengan menggunakan tehnik *maximum likelihood estimation*.

5) Menganalisis kemungkinan munculnya masalah identifikasi

Masalah identifikasi adalah ketidakmampuan model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Bila estimasi tidak dapat dilakukan maka *software* LISREL 8.8 akan memunculkan pesan pada monitor komputer tentang kemungkinan penyebabnya.

Salah satu cara untuk mengatasi identifikasi adalah dengan memperbanyak *constrain* pada model yang dianalisis dan berarti sejumlah *estimated coefficient* dieliminasi.

6) Mengevaluasi kriteria *Goodness of-Fit*

Pada langkah ini dilakukan evaluasi terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria *Goodness-of-fit*, urutannya adalah :

a) Asumsi-asumsi SEM

Tindakan yang pertama adalah mengevaluasi apakah data-data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi SEM, yaitu :

- (1) Ukuran Sampel
- (2) Normalitas dan linearitas
- (3) *Outliers*
- (4) Multikolinearitas dan Singularitas

b) Uji Kesesuaian dan Uji Statistik

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut off* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak adalah :

(1) *Chi-Square Statistic*

Pengukuran yang paling mendasar adalah *likelihood ratio chisquare statistic*. Model yang diuji akan diukur apabila nilai *chi-square* rendah karena *chi-square* yang rendah/kecil dan tidak signifikan yang diharapkan agar hipotesis nol sulit ditolak dan dasar penerimaan adalah probabilitas dengan *cut -off value* sebesar $p > 0,05$ atau $p > 0,10$ (Wijanto, 2008).

(2) *Probability*

Nilai *probability* yang dapat diterima adalah $p > 0,05$

(3) *Goodness-of-fit Index (GFI)*

Indeks ini akan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarian sampel yang dijelaskan oleh matriks kovarian populasi yang terestimasi. GFI adalah sebuah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*).

Nilai yang tinggi dalam indeks menunjukkan sebuah "*better fit*".

Menurut Widarjono (2010:283) dengan formula sebagai berikut:

$$GFI = 1 - \frac{tr[(\Sigma^{-1}S - I)^2]}{tr[(\Sigma^{-1}S)^2]}$$

Di mana:

tr =trace matriks

S =kovarian matriks awal

S =kovarian matriks model

I =identitas matriks

(4) *Adjusted Goodness-of-fit Index (AGFI)*

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah apabila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair et.al, 1995).

Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik-*good overall model fit* sedangkan besaran nilai antara 0,9-0,95 menunjukkan tingkatan cukup *adequates fit*.

Menurut Widarjono (2010:285) dengan formula sebagai berikut:

$$AGFI = 1 - \frac{p(p+1)}{2df} [1 - GFI]$$

Di mana:

p=jumlah indikator

df=*degree of freedom*

(5) *Comparative Fit Index (CFI)*

Besaran indeks CFI adalah pada rentang nilai sebesar 0-1, di mana semakin mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi – *a very good fit* (Arbuckle, 1997). Nilai yang direkomendasikan adalah CFI > 0,95.

(6) *Tucker Lewis Index (TLI)*

TLI adalah sebuah alternatif *increamental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah baseline model. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah penerimaan > 0,95 Hair, (dalam Imam Gozali 2008) dan nilai yang sangat mendekati 1 menunjukkan *a very good fit*, Arbuckle (dalam Imam Gozali 2008).

(7) *The Minimum Sample Discrepancy Function (CMIN)*

Dibagi dengan *Degree of Freedom (DF)*. CMIN / DF adalah salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF adalah *Chi-Square* relatif X2 Relatif. Nilai X2 Relatif < 2.

(8) *The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*

RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan *goodness-of-fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

Menurut Widarjono Agus (2010: 283) formula dari RMSEA sebagai berikut:

$$RMSEA = \frac{\sqrt{\chi^2 - p(p+q)/2 - q}}{(n-1)p(p+q)/2 - q}$$

Di mana:

χ^2 = nilai χ^2 model

Q = jumlah parameter yang diduga

P = jumlah variabel indikator

N = jumlah sampel

Tabel 3.2
Goodness-of-fit Index

No	<i>Goodness – of – fit index</i>	<i>Cut off Value (Nilai Batas)</i>
1	χ^2 chi square	$\leq \alpha$.df (lebih kecil dari Chi square table)
2	<i>Significance probability</i>	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$

No	<i>Goodness – of – fit index</i>	<i>Cut off Value</i> (Nilai Batas)
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Wijanto (2008).

(9) Interpretasi dan Modifikasi Model

Pada tahap selanjutnya model diinterpretasikan dan dimodifikasi. Bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Setelah model diestimasi, residual kovariansnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual harus bersifat simetrik. Batas keamanan jumlah residual yang dihasilkan oleh model adalah 5%. Nilai *residual values* yang lebih besar atau sama dengan 2,58 diinterpretasikan sebagai signifikan secara statis pada tingkat 1% dan residual yang signifikan ini menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.

(10) Pengujian Hipotesis.

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai t dan nilai P dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas 1,96 untuk nilai t dan di bawah 0,05 untuk nilai P. Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.

Tabel 3.3

Decision Rule (Kriteria Pengujian Hipotesis).

Hipotesis		Pernyataan Hipotesis	Kriteria Pengujian
1	H ₀	Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Jika CR < 1,96 atau probabilitas (P) > 0,05
	H ₁	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Jika CR > 1,96 atau probabilitas (P) < 0,05
2	H ₀	Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	Jika CR < 1,96 atau probabilitas (P) > 0,05
	H ₁	Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	Jika CR > 1,96 atau probabilitas (P) < 0,05
2	H ₀	kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	Jika CR < 1,96 atau probabilitas (P) > 0,05
	H ₁	kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja	Jika CR > 1,96 atau probabilitas (P) < 0,05
4	H ₀	Kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Tidak sesuai kriteria AGFI <i>Full Model</i> diagram alur
	H ₁	Kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai	Sesuai kriteria AGFI <i>Full Model</i> diagram alur

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Lubuklinggau Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuklinggau bertugas membantu Walikota Lubuklinggau khususnya dalam Bidang Komunikasi dan Informatika. Berdasarkan Peraturan Daerah tersebut dapat dijabarkan Tugas Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau adalah membantu Walikota melaksanakan kewenangan daerah di bidang Komunikasi dan Informatika serta melaksanakan tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Provinsi dengan fungsi yakni :

- a. Perumusan kebijakan teknis, fasilitasi, koordinasi serta pembinaan teknis di bidang teknologi komunikasi dan informatika, data dan informasi publik, statistik dan persandian;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang teknologi komunikasi dan informatika, data dan informasi publik, statistik dan persandian;
- c. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan di bidang teknologi komunikasi dan informatika, data dan informasi publik, statistik dan persandian;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

2. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 (seratus) responden, yang melibatkan seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Lubuklinggau yang berjumlah 28 orang dan PPID pembantu

yang berada di masing-masing organisasi perangkat daerah Kota Lubuklinggau dengan jumlah sebanyak 72 orang. Gambaran tentang karakteristik demografi responden penelitian disajikan dalam tabel 4.1.

Tabel 4.1
Gambaran Karakteristik Responden

NO	URAIAN	RESPONDEN (org)	PERSentase (%)
1	Jenis Kelamin Responden		
	Laki-Laki	45	45
	Perempuan	55	55
	Total	100	100
2	Umur Responden		
	20 s.d 25 tahun	1	1
	26 s.d 30 tahun	21	21
	31 s.d 53 tahun	75	75
	Diatas 53 tahun	3	3
	Total	100	100
3	Pendidikan Responden		
	SMA	3	3
	S1	77	77
	S2	20	20
	Total	100	100
4	Golongan Responden		
	IVa	2	2
	IIIId	6	6
	IIIc	45	45
	IIId	33	33
	IIIa	11	11
	IId	2	2
	IId	1	1
	Total	100	100

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Diolah, 2018

Dari data yang disajikan pada tabel 4.1 diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (55%). Data dari aspek usia responden, sebagian besar berada pada usia dewasa yaitu usia 31-53 tahun (75%).

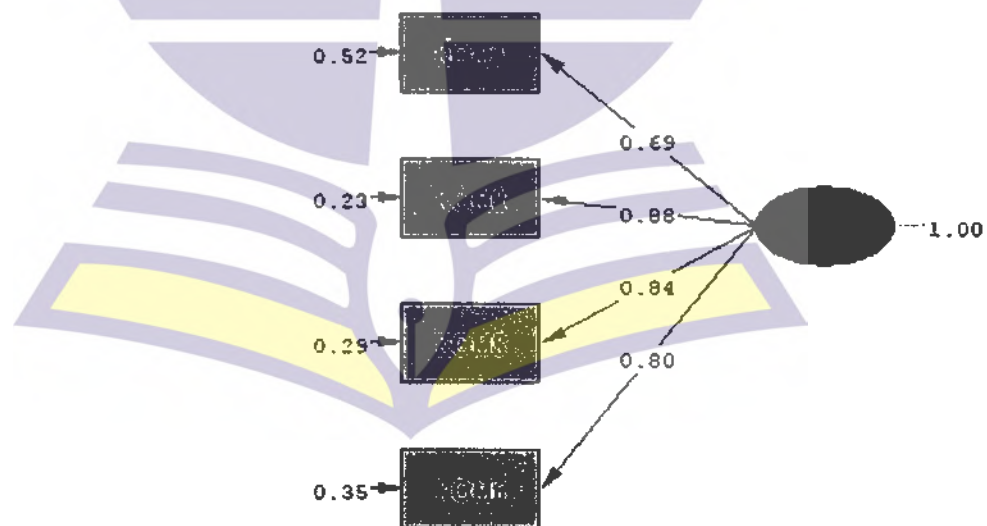
Tingkat pendidikan diketahui responden terbanyak berpendidikan Strata Satu (S1) yaitu 77%, dan dari tingkat golongan kerja sebagian besar merupakan pegawai golongan IIIc sebanyak 45%.

B. Hasil Penelitian

1. Confirmatory Factor Analysis (CFA) konstruk eksogen

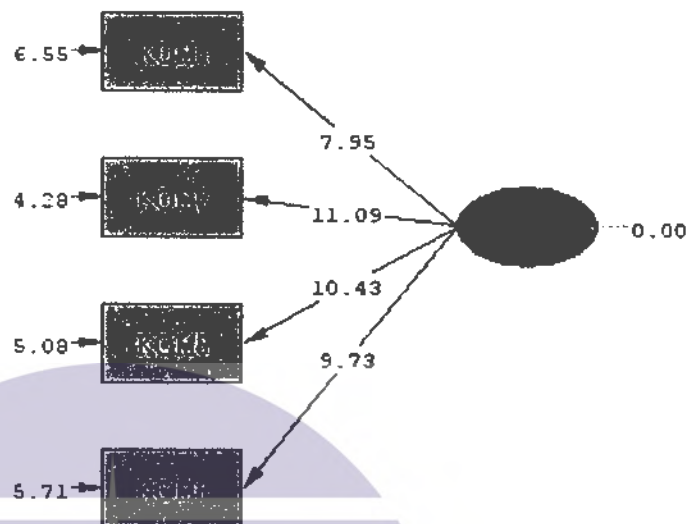
Analisis faktor konfirmatori (CFA) bertujuan untuk menguji unidimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten, konstruk eksogen terdiri dari variabel Kompetensi aparatur pengelola Informasi dan Dokumen Publik, dengan enam indikator (KOM01-KOM06) Variabel Motivasi dengan enam indikator (MO01 – MO06) dan variabel kompensasi dengan lima indikator (KOM01-KOM06) dan dengan menggunakan, Second Order Confirmatory Factor Analysis, tergambar pada gambar di bawah ini :

a. Variabel eksogen Kompetensi



Chi-Square=2.57, df=2, P-value=0.27617, RMSEA=0.051

Gambar 4.1 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Kompetensi



Chi-Square=2.57, df=2, P-value=0.27617, RMSEA=0.051

Gambar 4.2 CFA Model t-value Variabel Eksogen Kompetensi

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 2.63 (P = 0.27)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 2.57 (P = 0.28)

Chi-Square Difference with 3 Degrees of Freedom = 3.81 (P = 0.28)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.57

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 9.10)

Minimum Fit Function Value = 0.024

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0053

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.083)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.051

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.20)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.37

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.17

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.17 ; 0.25)

ECVI for Saturated Model = 0.18

ECVI for Independence Model = 2.60

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom = 275.59

Independence AIC = 283.59

Model AIC = 18.57

Saturated AIC = 20.00

Independence CAIC = 298.39

Model CAIC = 48.18

Saturated CAIC = 57.00

Normed Fit Index (NFI) = 0.99
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33
 Comparative Fit Index (CFI) = 1.00
 Incremental Fit Index (IFI) = 1.00
 Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 382.95

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0072
 Standardized RMR = 0.017
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.94
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

Time used: 0.031 Seconds

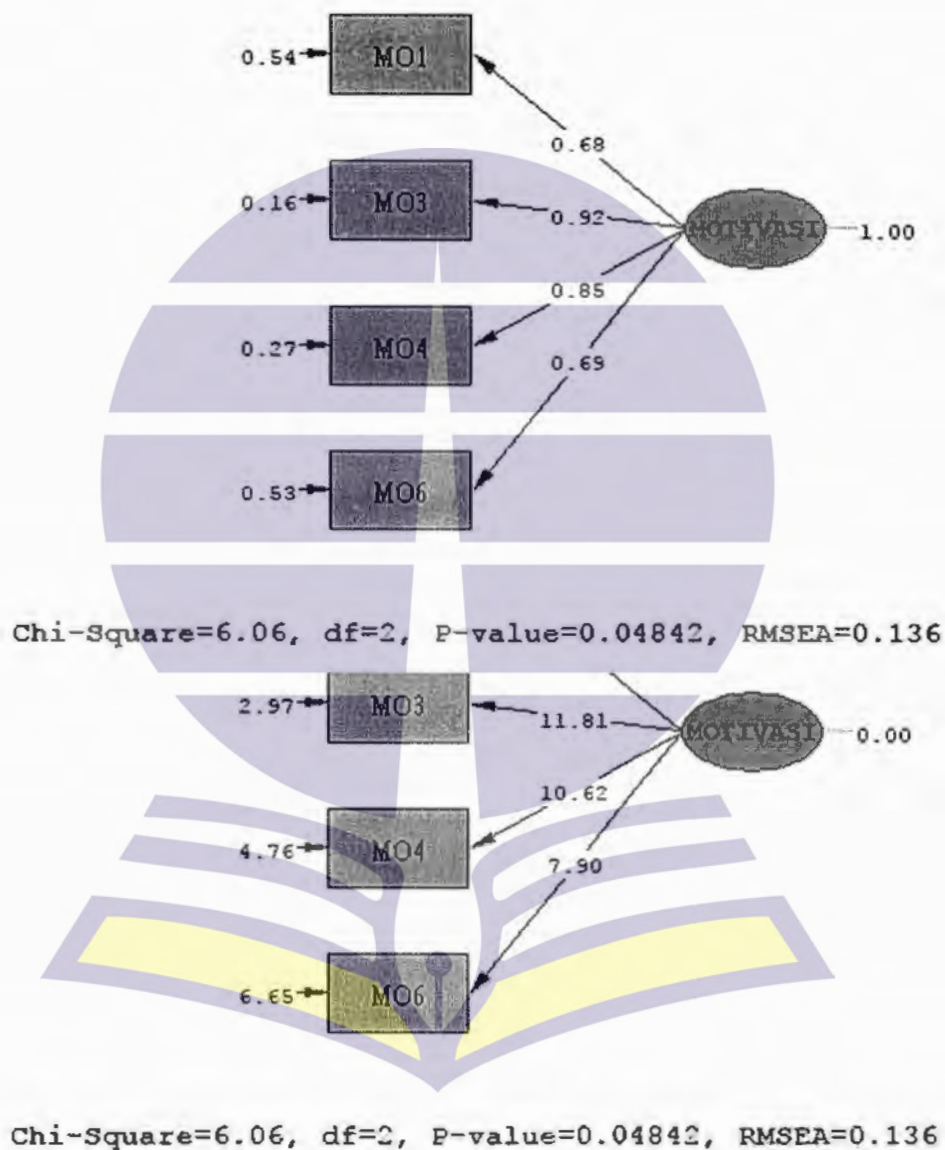
Tabel 4.2

Goodness of Fit Index, Variabel eksogen Kompetensi

Indikator	Cut-off value	Hasil	Kesimpulan
X^2 – Chi-square (df = 2, p = 0,27)	< 41,40	8,47	Fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0.27	Fit
Df	≥ 0	2	Fit
GFI	≥ 0.80	0.99	fit
AGFI	≥ 0.80	0,94	Fit
CFI	≥ 0.85	1,00	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	0,99	Fit
NFI	≥ 0.85	0,99	Fit
IFI	≥ 0.80	1,00	Fit
RMSE	≤ 0.08	0,05	Fit
RMR	$\leq 0,05$	0,0072	Fit

Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator dari konstruk eksogen variabel Kompetensi, memiliki nilai loading faktor $> 0,5$, menurut Igbaria et al dalam Wijayanto 2008, menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant* dan Ghozali 2008 menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Konstruk Eksogen variabel Kompetensi, seluruhnya valid

karena memiliki nilai faktor loading standar $> 0,5$ dan nilai Goodness of fit pada tabel 4.1 memenuhi fit, serta pada kreteria Uji-t model pada gambar 4.2 bahwa semua parameter menunjukkan nilai signifikan pada taraf $< 1,96$ indikator KOM01 s.d KOM06.



Gambar 4.3 Model CFA Uji – t Variabel eksogen Motivasi

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2
 Minimum Fit Function Chi-Square = 5.96 (P = 0.051)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 6.06 (P = 0.048)
 Chi-Square Difference with 3 Degrees of Freedom = 45.93 (P = 0.00)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 4.06
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.021 ; 15.55)

Minimum Fit Function Value = 0.055
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.037
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.00020 ; 0.14)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.14
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0099 ; 0.27)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.091

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.20
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.17 ; 0.31)
 ECVI for Saturated Model = 0.18
 ECVI for Independence Model = 2.43

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom =
 256.53

Independence AIC = 264.53
 Model AIC = 22.06
 Saturated AIC = 20.00
 Independence CAIC = 279.33
 Model CAIC = 51.66
 Saturated CAIC = 57.00

Normed Fit Index (NFI) = 0.98
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.95
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.98
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.98
 Relative Fit Index (RFI) = 0.93

Critical N (CN) = 169.34

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.017
 Standardized RMR = 0.037
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.97
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.19

Time used: 0.016 Seconds

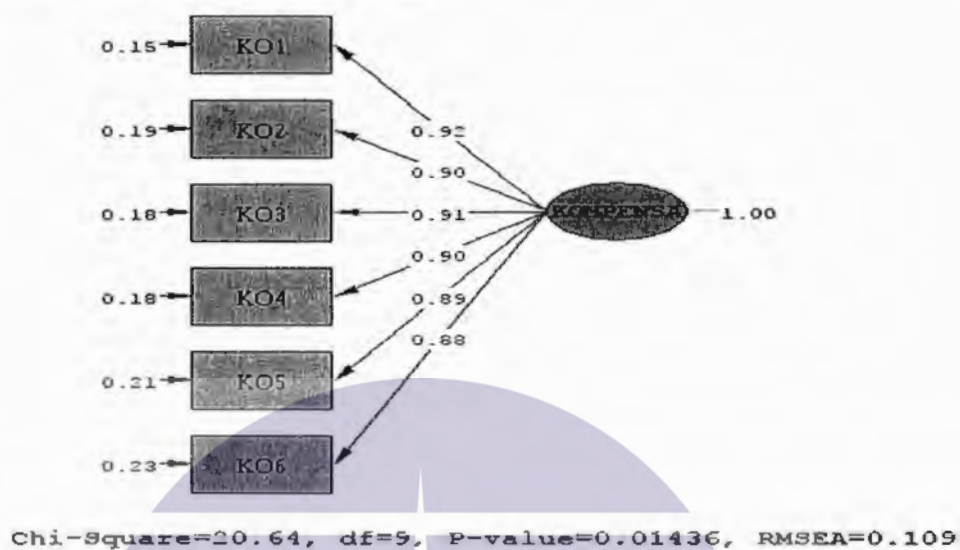
Tabel 4.3

Goodness of Fit Index, variabel eksogen Motivasi

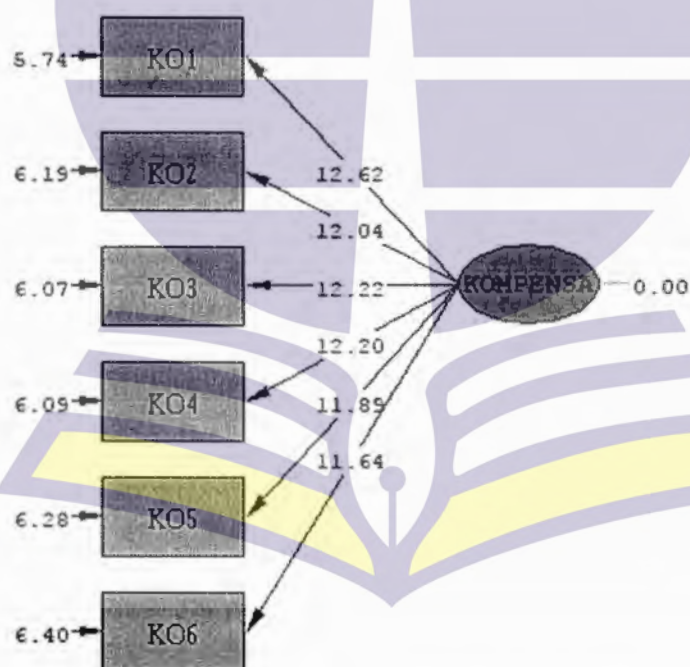
Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
X^2 – Chi-square (df = 5, p = 0,0000)	< 41,40	53.91	Marginal fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0.00	fit
Df	≥ 0	2	fit
GFI	≥ 0.80	0.97	fit
AGFI	≥ 0.80	0,86	fit
CFI	≥ 0.85	0,98	fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	0,95	fit
NFI	≥ 0.85	0,98	fit
IFI	≥ 0.80	0,98	fit
RMSE	≤ 0.08	0,14	fit
RMR	$\leq 0,05$	0,017	fit

Berdasarkan gambar 4.3 di atas diketahui bahwa semua indikator Motivasi memiliki nilai signifikan > dari 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijayanto 2008, menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant* dan Ghazali 2008 menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen variabel Motivasi signifikan, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar > 0,5 dan table 4.2 goodnees of fit menunjukan kreteria model fit yang signifikan dan pada kreteria Uji-t model pada gambar 4.4 bahwa semua parameter menunjukan nilai signifikan pada taraf < 1,96 indikator MO01 s.d MO06.

c. Variabel eksogen Kompensasi



Gambar 4.4 Model CFA Estimasi Variabel eksogen Kompensasi



Gambar 4.5 Model CFA Uji – t Variabel eksogen Kompensasi

Degrees of Freedom = 9
Minimum Fit Function Chi-Square = 21.16 (P = 0.012)
Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 20.64 (P = 0.014)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 11.64
90 Percent Confidence Interval for NCP = (2.09 ; 28.87)

Minimum Fit Function Value = 0.19
Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.11
90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.019 ; 0.26)
Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.11
90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.046 ; 0.17)
P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.059

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.41
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.32 ; 0.57)
ECVI for Saturated Model = 0.39
ECVI for Independence Model = 9.98

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 1076.36

Independence AIC = 1088.36

Model AIC = 44.64

Saturated AIC = 42.00

Independence CAIC = 1110.57

Model CAIC = 89.04

Saturated CAIC = 119.71

Normed Fit Index (NFI) = 0.98

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.98

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.59

Comparative Fit Index (CFI) = 0.99

Incremental Fit Index (IFI) = 0.99

Relative Fit Index (RFI) = 0.97

Critical N (CN) = 112.60

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.016

Standardized RMR = 0.019

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.94

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.86

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.40

Time used: 0.031 Seconds

Tabel 4.3
Goodness of Fit Index, variabel eksogen Kompensasi

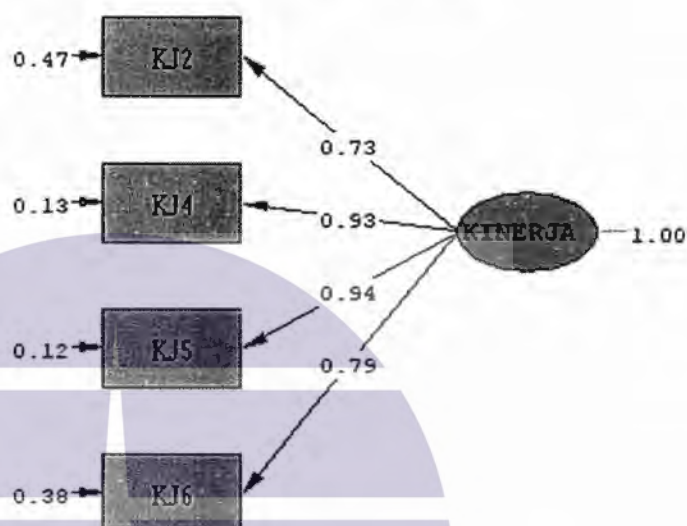
Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
X^2 – Chi-square (df = 5, p = 0,0000)	< 41,40	21.16	Marginal fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0.0014	fit
Df	≥ 0	9	fit
GFI	≥ 0.80	0.94	fit
AGFI	≥ 0.80	0,86	fit
CFI	≥ 0.85	0,99	fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	0,98	fit
NFI	≥ 0.85	0,98	fit
IFI	≥ 0.80	0,99	fit
RMSE	≤ 0.08	0,059	fit
RMR	$\leq 0,05$	0,016	fit

Berdasarkan gambar 4.5 di atas diketahui bahwa semua indikator Variabel Kompensasi memiliki nilai signifikan > dari 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijayanto 2008, menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant* dan Ghozali 2008 menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen variabel Kompensasi signifikan, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar > 0,5 dan table 4.3 goodnees of fit menunjukkan kreteria model fit yang signifikan dan pada kreteria Uji-t model pada gambar 4.6 bahwa semua parameter menunjukkan nilai signifikan pada taraf < 1,96 indikator KO01 s.d KO06.

2. Confermatory Factor Analysis (CFA) kontruk endogen

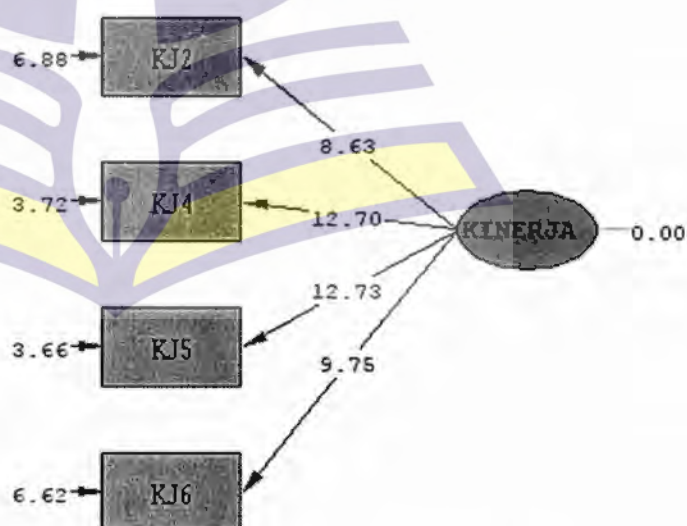
Analisis faktor konfirmasi bertujuan untuk menguji un-indimensionalitas dari dimensi-dimensi pembentuk masing-masing variabel laten, kontruk endogen

terdiri dari variable Kinerja Aparatur Pengelola Informasi dan Dokumen Publik , dengan tujuh indikator (KJ01-KJ07)dengan menggunakan Secon Order Confermatory Factor Analysis, tergambar pada gambar di bawah ini



Chi-Square=1.25, df=2, P-value=0.53639, RMSEA=0.000

Gambar 4.7 Model CFA Variabel endogen Kinerja



Chi-Square=1.25, df=2, P-value=0.53639, RMSEA=0.000

Gambar 4.8 CFA Model t- value Variabel endogen Kinerja

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 2

Minimum Fit Function Chi-Square = 1.30 (P = 0.52)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 1.25 (P = 0.54)

Chi-Square Difference with 3 Degrees of Freedom = 24.16 (P = 0.00)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 5.95)

Minimum Fit Function Value = 0.012

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.055)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.17)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.62

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.17

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.17 ; 0.22)

ECVI for Saturated Model = 0.18

ECVI for Independence Model = 3.19

Chi-Square for Independence Model with 6 Degrees of Freedom =
340.21

Independence AIC = 348.21

Model AIC = 17.25

Saturated AIC = 20.00

Independence CAIC = 363.01

Model CAIC = 46.85

Saturated CAIC = 57.00

Normed Fit Index (NFI) = 1.00

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 1.01

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.33

Comparative Fit Index (CFI) = 1.00

Incremental Fit Index (IFI) = 1.00

Relative Fit Index (RFI) = 0.99

Critical N (CN) = 773.17

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0053

Standardized RMR = 0.010

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.99

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.97

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.20

Time used: 0.016 Seconds

Tabel 4.4
Goodness of Fit Index, Variabel endogen Kompensasi

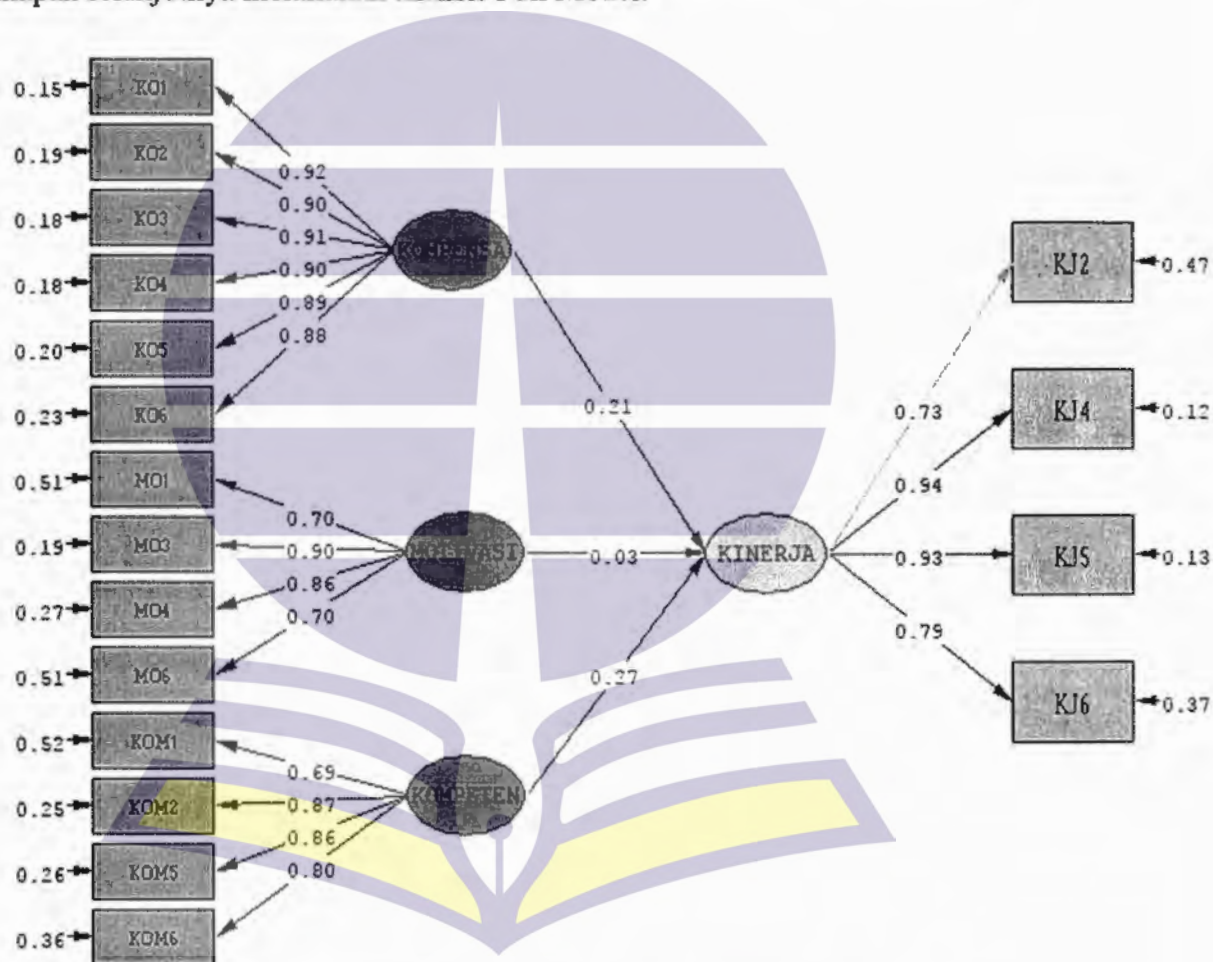
Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
X^2 – Chi-square (df = 5, p = 0,0031)	< 41,40	32.28	Fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0.0031	Fit
Df	≥ 0	2	Fit
GFI	≥ 0.80	0.99	Fit
AGFI	≥ 0.80	0,97	Fit
CFI	≥ 0.85	1,00	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	1,01	Fit
NFI	≥ 0.85	1,00	Fit
IFI	≥ 0.80	1,00	Fit
RMSE	≤ 0.08	0,62	Fit
RMR	$\leq 0,05$	0,0053	Fit

Berdasarkan gambar 4.7 di atas diketahui bahwa semua indikator Variabel Kinerja memiliki nilai signifikan > dari 0,5 menurut Igbaria et al dalam Wijayanto 2008, menyatakan apabila muatan faktor standar $\geq 0,5$ adalah *Very Significant* dan Ghazali 2008 menyatakan faktor loading yang signifikan bila memiliki faktor loading standar $\geq 0,5$ menunjukkan tingkat *Convergent Validity* yang baik. Dengan demikian dimensi dan indikator dalam Model CFA Kontruk Eksogen variabel kinerja signifikan, seluruhnya valid karena memiliki nilai faktor loading standar > 0,5 dan table 4.4 goodnees of fit menunjukkan kreteria model fit yang signifikan dan pada kreteria Uji-t model pada gambar 4.8 bahwa semua parameter menunjukkan nilai signifikan pada taraf < 1,96 indikator KJ01 s.d KJ06.

3. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model

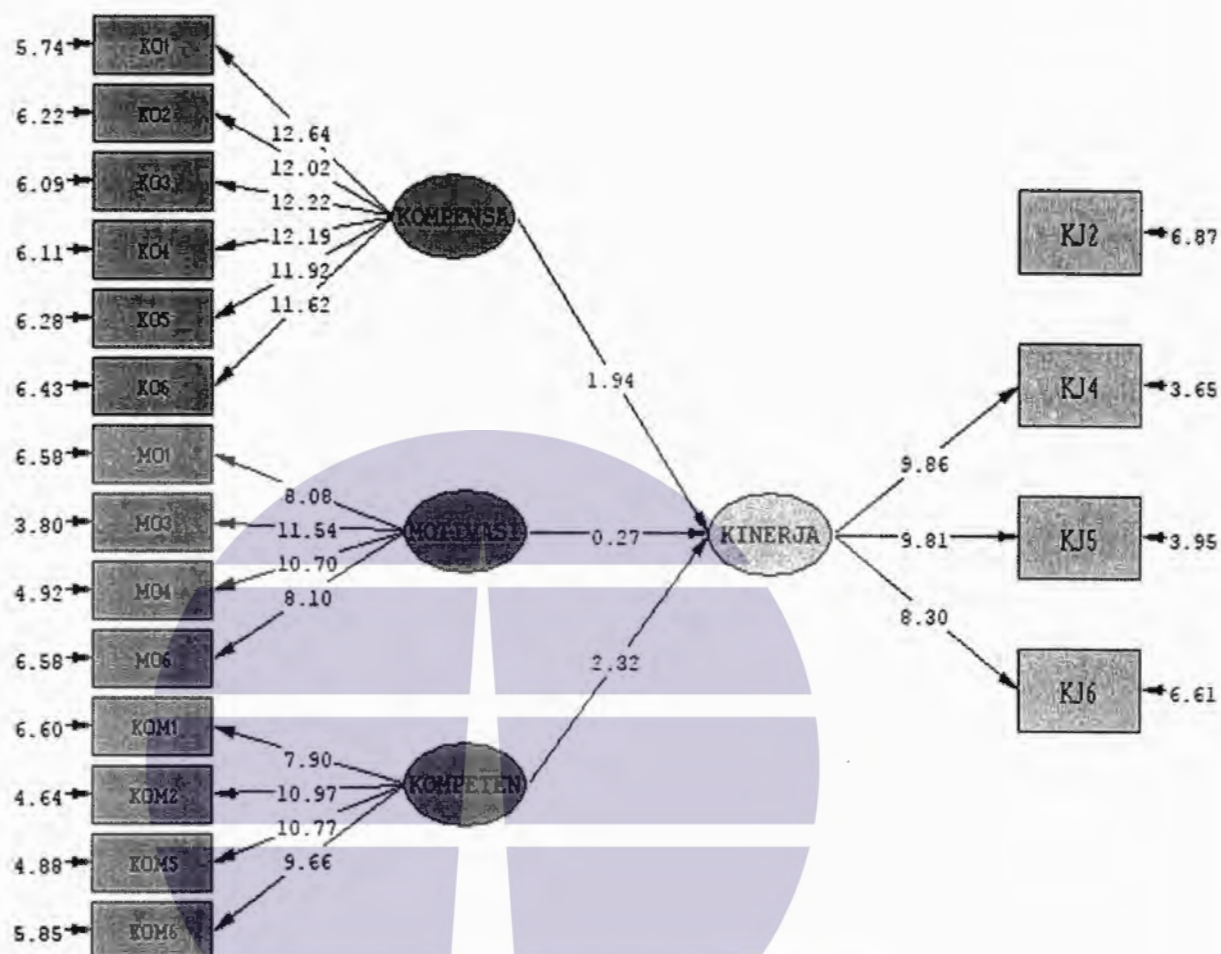
Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) setelah dilakukan analisis di tingkat un-indimensionalitas dari masing-masing dimensi maupun indikator-indikator pembentuk variabel laten atau konstruk eksogen maupun endogen yang di uji dengan Confirmatory Factor Analysis, dan tahapan selanjutnya melakukan analisis Full Model.



Chi-Square=151.70, df=129, P-value=0.08398, RMSEA=0.040

Gambar 4.9 Confermatory Factor Analysis (CFA) Full Model



Chi-Square=151.70, df=129, P-value=0.08398, RMSEA=0.040

Gambar 4.10 Confermatory Factor Analysis (CFA) Uji t-value Full Model

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 129
 Minimum Fit Function Chi-Square = 156.78 (P = 0.048)
 Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 151.70 (P = 0.084)
 Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 22.70
 90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 57.59)

Minimum Fit Function Value = 1.44
 Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.21
 90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.53)
 Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.040
 90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.064)
 P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.73

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.16
 90 Percent Confidence Interval for ECVI = (1.95 ; 2.48)
 ECVI for Saturated Model = 3.14
 ECVI for Independence Model = 26.96

Chi-Square for Independence Model with 153 Degrees of Freedom = 2903.02

Independence AIC = 2939.02
 Model AIC = 235.70
 Saturated AIC = 342.00
 Independence CAIC = 3005.63
 Model CAIC = 391.12
 Saturated CAIC = 974.78

Normed Fit Index (NFI) = 0.95
 Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.99
 Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.80
 Comparative Fit Index (CFI) = 0.99
 Incremental Fit Index (IFI) = 0.99
 Relative Fit Index (RFI) = 0.94

Critical N (CN) = 118.69

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.031
 Standardized RMR = 0.056
 Goodness of Fit Index (GFI) = 0.87
 Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.82
 Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.65

Time used: 0.078 Seconds

Tabel 4.5
Goodness of Fit Index Full Model

Indikator	Cut-off Value	Hasil	Kesimpulan
X^2 – Chi-square (df = 5, p = 0,083)	< 41,40	151,70	Marginal fit
Sign. Probability	≥ 0.05	0.083	Fit
Df	≥ 0	129	Fit
GFI	≥ 0.80	0.87	Fit
AGFI	≥ 0.80	0,82	Marginal fit
CFI	≥ 0.85	0,99	Fit
TLI/NNFI	≥ 0.85	0,99	Fit
NFI	≥ 0.85	0,95	Fit
IFI	≥ 0.80	0,99	Fit
RMSE	≤ 0.08	0,040	Fit
RMR	$\leq 0,05$	0,031	Fit

Dari pengolahan program Lisrel , Hasil pengujian masing-masing Parameter tergambar sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Pengujian parameter

Variabel	Estimate	Std eror	Uji-t	Ket
Kompensasi - Kinerja	0,21	0,83	1,94	Tdk sig
Motivasi – Kinerja	0,03	0,83	0,27	Tdk sig
Kompetensi – Kinerja	0,27	0,83	2,32	Sig

Gambar 4.11 di atas menunjukkan bahwa semua indikator pada Full Model memiliki nilai standar loading > 0,5 menunjukkan adanya tingkat convergent validitas yang baik, sehingga tidak ada yang drop dan dari hasil Goodness of Fit pada tabel 4.5 di atas menunjukkan nilai GOF yang fit dan dapat diterima menunjukkan sebagai persamaan struktur yang baik. Dan pada kreteria Uji-t Full model menunjukkan variable yang signifikan pada taraf > 1,96

yaitu variabel Kompetensi terhadap variable Kinerja , sehingga diperoleh persamaan struktur sebagai berikut :

Persamaan Struktur :

$$\text{Kinerja} = 0,21 \text{ Kompensasi} + 0,03 \text{ Motivasi} + 0,27 \text{ Kompetensi} , \\ \text{errorvar} = 0,83. \quad R^2 = 0.16$$

Hasil pendugaan Para Meter Full Model pada Gambar 4.11 Confirmatory Factor Analysis (CFA) Full Model dan 4.12 Gambar Full Model Uji-t menjadi acuan pengujian kelima Hipotesis yang ditetapkan sebelumnya, kemudian hasil pembuktian Hipotesis akan menjadi kesimpulan akhir dalam penelitian ini, dan pengujian secara simultan menggunakan kriteria Goodness of Fit sebagaimana tercantum pada tabel 4.6 di atas

Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil perhitungan Lisrel di atas, estimasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja aparatur pengelola informasi dan Dokumen Publik ,Pemerintah Kota Lubuklinggau , sebesar 0,27 atau (27 %) dan t- value sebesar 2,32 dimana t-tabel (1,96) ini mencerminkan adanya pengaruh positif dan signifikan, pengaruh besarnya Kompetensi aparatur dimaksud di dukung oleh Indikator (KOM02 sebesar 87%) yaitu Setiap aparatur PPID secara bertahap wajib mampu menggunakan software informasi public.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Estimasi pengaruh Motivasi terhadap kinerja aparatur pengelola informasi dan Dokumen Publik Pemerintah Kota Lubuklinggau sebesar 0,03 atau 3% dan t value 0,27 di mana t-tabel (1,96) ini mencerminkan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi terhadap kinerja, pengaruh besarnya Motivasi dimaksud didukung oleh Indikator (MO03 sebesar 90%) yaitu Saya berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

c. Pengujian Hipotesis ketiga

Estimasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 0,21 dan t-value 1,94 ini mencerminkan ada pengaruh Positif dan tidak signifikan, antara Kompensasi terhadap Kinerja, pengaruh besarnya Kompensasi tersebut didukung oleh Indikator (KO01 sebesar 92%) menerima honorarium dirasakan telah sesuai dengan pekerjaan saya sebagai pengelola PPID.

d. Pengujian Hipotesis keempat

Estimasi pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi, secara bersama-sama terhadap Kinerja, diperoleh kriteria Goodness of Index kaitanya dengan memenuhi kriteria Good Fit tabel 4.5 diatas.

C. Pembahasan Implikasi Manajerial

Berdasarkan analisis bagian sebelumnya penelitian ini memperoleh beberapa bukti empiris yang dapat dijadikan masukan bagi pengelola

Informasi dan Dokumen Publik ,khususnya Pemerintah Kota Lubuk Linggau, dalam rangka menerapkan implikasi strategi dalam meningkatkan pelayanan Informasi daerah Pemerintah Kota Lubuklinggau.

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur pengelola PPID

Hasil penelitian ini diperoleh variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 27 % terhadap kinerja aparatur pengelola PPID, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Gunawan Revano Ramadanil (2017) yang menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi, tekanan pekerjaan dan kejelasan karir berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai kontrak (pasukan kuning), Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Pereumahan dan Kawasan Permukiman kapuas.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur pengelola

Hasil penelitian ini diperoleh variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak begitu signifikan dengan persentase pengaruhnya sebesar 3% terhadap kinerja aparatur pengelola PPID. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Joko Purwono, Sri suryaningsih, Syati Saparia menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan dan Budidaya Kementerian Kelautan dan Perikanan.

c. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pengelola PPID

Hasil penelitian ini diperoleh variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 21 % terhadap kinerja aparatur pengelola PPID,

hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Cristilia O.Posuma (2013) menyatakan hasil analisis dari penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado.

- d. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur pengelola PPID.

Hasil Penelitian ini diperoleh bahwa variabel kompensasi, motivasi, kompetensi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pengelola PPID sebesar 21 %, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Mufidah, Silvya L Mamdey, Lisbeth Maneneke (2014) menyatakan hasil analisis menunjukan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan :

1. Kompetensi Aparatur Pengelola Informasi dan Dokumen Publik Pemerintah Kota Lubuklinggau berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Motivasi, aparatur pengelola Informasi dan Dokumen Publik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Kota Lubuklinggau.
3. Kompensasi yang diterima aparatur pengelola Informasi dan Dokumen Publik berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Kota Lubuklinggau.
4. Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Lubuklinggau, Namun secara parsial Variabel Kompetensi Memiliki pengaruh paling dominan dari kedua variabel lainnya.

B. Saran

1. Dalam menetapkan aparatur PPID hendaknya memperhatikan latar belakang pendidikannya dimana kompetensi yang dimiliki tersebut akan mendukung aparatur PPID menggunakan software informasi publik
2. Pentingnya peran pimpinan dalam memberikan motivasi kerja, hal ini dapat berupa dengan melakukan rapat koordinasi secara berkelanjutan

sehingga ketika bertemu masalah dapat segera ditindaklanjuti dan dicarikan solusinya.

3. Pemberian honorarium sebagai bentuk kompensasi dirasakan telah sesuai dengan pekerjaan sebagai pengelola PPID dan hal ini didukung dengan berupaya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
4. Dalam upaya meningkatkan kinerja PPID hendaknya lebih memprioritaskan dalam kompetensi karena memiliki dampak yang paling besar dibandingkan dengan kompensasi dan motivasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesembilan Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Widarjono. (2010). *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Yogyakarta: UPP STIMYKPN.
- Akbar, Husnaini Usman dan Setiady, Purnomo. (2009). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- Amstrong, M dan Baron A, (1998) *Performance Managemen – The New Realities*. London Institute of Personal and Development.
- Bernardin, H. John & Joyce E. A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore : McGraw Hill Inc.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Crisstilia O P (2013). Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Emba*, Vol 1, No.4, 646-656.
- Edwin B Flippo. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Gunawan (2017). Pengaruh Kompensasi, Tekanan Pekerjaan dan Kejelasan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Kotntrak (Pasukan Kuning) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas. *Kindai*, Vol 13, No.3, 251-252.
- Handoko, T. Hani (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. yogyakarta. BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P .(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hevesi, G. Alan. 2005. *Standards for Internal Control in New York State Government*. <http://www.osc.state.ny.us>.
- Ghozali, Imam. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ivancevich, John dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Joko Purwono, Sri. S. dan Syati. S (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian kelautan dan Perikanan. *Jurnal Berkala Ilmu Ekonomi*, Vol 6, No.2.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor; Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mufidah, Silvia. L. M. dan Lisbeth. M. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasa Raharja Putera Manado. *Jurnal Emba*, Vol 2, No.2, 1339-1348.
- Pandoyo, R. (2007). *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, Yogyakarta : BPFE.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM
- Peterson dan Plowman. ([www.Google.co.id/Ekonomi/ManajemenSDM /](http://www.Google.co.id/Ekonomi/ManajemenSDM/) motif dan kebutuhan pekerja, diakses tanggal 13 Februari 2018).
- Rebecca, C. 2006. *Reflections on Talent Management, Change Agenda, Shaping HRD For The New Millennium*. Human Resource Development Quarterly San Francisco. 12(2).103-105.
- Spencer Lyle M. and Signe M Spencer, 1993. *Competency work, Model for Superior Perform*. Jhon Wiley and Son.Inc
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Sukmadinata. 2010. *Landasan Psikologi Proses Belajar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya. Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pres
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Suharriza, N. M. (2013). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Bappeda Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol 2, No.1.
- Waluyo, 2011. *Perpajakan Indonesia Edisi 10 Buku 1*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta

Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Widyaymini, L. Hakim. (2008). Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas kesehatan Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, No.2 Vol. 13. 163-171.

Wijanto, Setyo H. *Structurl Equation Modeling*. Yogyakarta

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2008 Tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 61 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 Kota Lubuklinggau Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah.

