



ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA APARATUR PATEN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI KECAMATAN DUSUN TENGAH KABUPATEN BARITO TIMUR

Paulus Leonu

Program Pascasarjana STIA Bina Banua Banjarmasin

ulusleo83@gmail.com

Anhar Yani

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

anhar.yani@stiabinabanuabjm.ac.id

Akhmad Abdurrahman

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

akhmad.abdurrahman@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract

Analysis of the influence on performance and training Compensation Apparatus through the Intervening Variables as Motivation in Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Thesis Post Graduate Program Master of Administration (MA) STIA Bina Banua Banjarmasin. Under the guidance of Anhar Yani as First Counselor and Akhmad Abdurahman as Second Counselor. The objectives of this research are: 1) To analyze the effect of compensation on the performance of Patent apparatus in Dusun Tengah Subdistrict of East Barito Regency, 2) To menganalisis the influence of training on the performance of Patent apparatus in Dusun Tengah Subdistrict of East Barito Regency, 3) To analyze the effect of compensation to motivation Patent apparatus work in Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, 4) To analyze the effect of training on the motivation of Patent apparatus in Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, 5) To analyze the effect of Motivation on the performance of patent apparatus in Dusun Tengah Subdistrict of East Barito Regency. This research is an explanatory research. The population in this study is all employees in the District Dusun Tengah East Barito regency as many as 33 people. Data were collected through questionnaires and documentation. Data were analyzed using SmartPLS software. The result of the research shows that: 1) Compensation gives positive and significant effect to the performance of Patent apparatus in District Office of Dusun Tengah Regency of Barito Timur that is only 97%, 2) Training gives positive influence to the performance of employees in Dusun Tengah District Office Barito East, and its influence is only 11.5% therefore the influence is said to be insignificant, 3) Compensation has a positive effect on the motivation of Patent apparatus in Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, but the influence given is only 70.9% so significant, 4) The training gave positive and significant influence to the Motivation of Patent Apparatus in Kecamatan Dusun Tengah of East Barito Regency which was 49.1%, 5) The motivation gave negative and insignificant effect to the performance of patent apparatus in Dusun Tengah subdistrict, 2,6%. 6) influence of compensation on performance through motivation have value 0,236 so insignificant. 7) influence of training on performance through motivation have value 0,200 so insignificant.

Keywords: Motivation, Training, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Tesis Program Pascasarjana Magister Administrasi (MA) STIA Bina Banua Banjarmasin. Dibawah bimbingan Anhar Yani selaku Pembimbing I dan Akhmad Abdurahman selaku Pembimbing II. Tujuan dalam penelitian ini



adalah : 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, 2) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, 3) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, 4) Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, 5) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebanyak 33 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur Paten di Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu hanya sebesar 97%, 2) Pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, dan pengaruhnya hanya 11,5% oleh sebab itu pengaruh tersebut dikatakan tidak signifikan, 3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, tetapi pengaruh yang diberikan hanya sebesar 70,9% sehingga signifikan, 4) Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Paten Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 49,1%, 5) Motivasi memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 2,6%. 6) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai 0.236 sehingga tidak signifikan. 7) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi memiliki nilai 0.200 sehingga tidak signifikan.

Keywords: Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi. Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mengganggu stabilitas organisasi. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja pegawai, terutama pada pegawai yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja di bawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja pegawai, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013: 78), faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor motivasi, yang terbentuk dari sikap pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja dan mencapai potensi kerja secara maksimal.
- 2) Faktor kemampuan, yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pekerja perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan mendapat pendidikan mengenai pekerjaannya.

Dari dua faktor di atas bisa kita lihat apa saja yang dapat mempengaruhi naik dan turunnya kinerja pegawai. Yang pertama, adalah faktor motivasi. Salah satu hal yang



memotivasi seseorang untuk mau bekerja adalah adanya imbalan atau kompensasi yang diberikan. Sementara itu hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan motivasi pegawai di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur menemukan bahwa motivasi pegawai pada Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur masih kurang terutama dalam kegiatan pelaksanaan PATEN (Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan). Hal ini dikarenakan khususnya dari aspek penghargaan yang diterima pegawai sebagai balasan atas prestasi kerja yang dicapai kurang diperhatikan oleh pihak Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Saat ini penghargaan yang berlaku pada Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur hanya sebatas pemberian pujian lisan saja dari pimpinan, sementara untuk penghargaan yang bersifat real atau fisik tidak ada. Selain dari aspek penghargaan, ada beberapa orang pegawai yang beranggapan bahwa upaya dan kerja keras tidak dihargai sebagaimana mestinya, artinya antara pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi dengan pegawai yang memiliki prestasi kerja biasa saja tidak ada perbedaan, karena mendapatkan perlakuan yang sama dari Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, hal ini tercermin dengan adanya pembayaran Tunjangan Daerah yang dibayar hanya berdasarkan Kehadiran Pegawai (absensi sidik jari) bukan berdasarkan beban kerja atau prestasi kerja, jadi seolah-olah yang penting absen sesuai dengan ketentuan sudah pasti dapat tunjangan yang sama dengan pegawai yang lain tanpa harus berprestasi atau bekerja keras guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan topoksinya, sedangkan yang bekerja keras tetap saja menerima tunjangan yang sama dengan pegawai yang bisa dikategorikan tidak berprestasi, hal ini lah yang menyebabkan motivasi pegawai untuk berkerja keras dan bersungguh-sungguh menjadi berkurang dengan demikian maka hal ini disadari atau tidak disadari akan berdampak terhadap kinerja aparatur/pegawai tersebut.

Menurut Hasibuan (2013:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara organisasi dengan pegawai, sebagai sarana untuk meningkatkan semangat dan motivasi pegawai, sebagai strategi organisasi untuk mempertahankan pegawai yang berkualitas, dan juga sebagai penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur mengungkapkan bahwa pegawai selain menerima gaji sebagai kompensasi juga menerima tunjangan kinerja yang diterima setiap bulan.

Faktor kedua adalah faktor kemampuan yang meliputi pendidikan. Pendidikan yang didapat seorang karyawan di dunia sekolah kadang belum cukup. Maka dari itu selain menem-patkan pegawai di bagian yang sesuai dengan kemampuannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang sesuai bagi setiap pegawai.

Menurut Manullang (2014:155) pelatihan mampu membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di organisasi. Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan pegawai. Pegawai yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan



merasa lebih berguna bagi Organisasi. Mathis dan Jackson (2014: 124) mengemukakan pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi. Pegawai yang loyal terhadap organisasi merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan organisasi. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti mengungkapkan bahwa secara umum pegawai kecamatan sudah mengikuti berbagai pelatihan seperti Diklatkepemimpinan, Diklat fungsional, Diklat Teknis. Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural yang diemban. Di samping itu, sesuai dengan PP No. 100 Tahun 2000, PNS yang diangkat dalam suatu jabatan wajib mengikuti dan lulus Diklatpim sesuai dengan tingkat jabatan strukturalnya selambat-lambatnya dua belas bulan atau setahun setelah yang bersangkutan dilantik. Walaupun dalam perkembangannya, PP No. 100 Tahun 2000 kemudian direvisi dengan PP No. 13 Tahun 2002, terkait dengan masalah Diklatpim, PP No. 13 Tahun 2002 tidak memberikan batasan waktu tegas kapan PNS yang menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus dalam Diklatpim. Akan tetapi, perubahan kebijakan tersebut tetap tidak dapat mengesampingkan betapa pentingnya Diklatpim sebagai bentuk ikhtiar meningkatkan kompetensi kepemimpinan seorang pegawai.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia maupun sumber daya aparatur pada sebuah organisasi sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cancio da Costa Sina (2015) untuk mencapai atau mewujudkan tujuan suatu organisasi baik itu organisasi privat maupun publik harus didasari melalui perencanaan yang mantap dan terstruktur oleh sumber daya manusia yang handal dan terampil agar supaya lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan. Di Kabupaten Barito Timur anggaran untuk pelaksanaan pelatihan sudah ditanggung oleh pemerintah Kabupaten.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut terkait dengan menganalisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur melalui motivasi sebagai variabel interveing di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Berdasarkan pada uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan dengan :

- 1) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur?
- 2) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur?
- 4) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur?
- 6) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi pada aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur?
- 7) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja melalui motivasi pada aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur?

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi



Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan (Daft, 2010:536).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2013:118). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

Menurut Panggabean (2013:176) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Garry Dessler (2013: 175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2013:139).

Hasibuan (2013: 121) memberikan beberapa dari tujuan kompensasi, yaitu:

- 1) Ikatan Kerja Sama
- 2) Kepuasan Kerja
- 3) Pengadaan Efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas Karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh Serikat Buruh
- 8) Pengaruh Pemerintah

Simamora (2014:461) membedakan kompensasi menjadi dua macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

- 1) Kompensasi Langsung, terdiri dari: Gaji, Insentif, Bonus
- 2) Kompensasi Tidak Langsung, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2013: 126):

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
- 2) Kemampuan dan Ketersediaan Perusahaan
- 3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan
- 4) Produktivitas Kerja Karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi Jabatan Karyawan
- 8) Pendidikan dan Pengalaman Karyawan
- 9) Kondisi Perekonomian Nasional
- 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Indikator – indikator kompensasi menurut Simamora (2014: 445) diantaranya :

- 1) Upah dan gaji
 - 2) Insentif
 - 3) Tunjangan
 - 4) Fasilitas
- 2.2.1 Pelatihan



Menurut Dessler (2013:280) Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Pramudyo (2014:16) mendefinisikan pelatihan sebagai Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Panggabean (2013:41) tujuan dilakukan program pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan.

Kepentingan pegawai:

- 1) Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai.
- 2) Meningkatkan moral pegawai. Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- 3) Memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan pengembangan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi maupun sumber daya manusianya.
- 5) Peningkatan karier pegawai. Peluang ini menjadi besar karena keterampilan dan keahlian mendukung untuk bekerja lebih baik.
- 6) Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai.

Kepentingan perusahaan:

- 1) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 2) Penghematan. Dengan pelatihan dan pengembangan diharapkan pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
- 3) Mengurangi tingkat kerusakan dan kecelakaan.
- 4) Memperkuat komitmen pegawai.

Menurut Hariandja (2013 : 168) ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

- 1) Pengenalan awal
- 2) Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja
- 3) Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas
- 4) Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Menurut Panggabean (2013:41) ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan dan pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok yaitu *on the job training* dan *off the job training*.

Menurut Sofyandi (2013:114) dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- 1) Isi pelatihan,
- 2) Metode pelatihan,
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur,
- 4) Lama waktu pelatihan,
- 5) Fasilitas pelatihan,

Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai



tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2013:837)

Sedangkan menurut Bangun (2013:313) motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai.

Menurut Hasibuan (2013:150), ada 2 (dua) jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif (*intencive positive*), adalah suatu dorongan yang bersifat positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Sebaliknya, motivasi negatif (*incentive negative*), manajer memotivasi dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negative, semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang berakibat kurang baik.

Menurut Hasibuan (2013:222) metode motivasi yaitu:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (mae-rial dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan terlebih lagi karyawan yang berprestasi baik untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menjuang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Menurut Maslow dalam Sagala (2014:840), bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari lima kebutuhan, yaitu:

- (a) kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan dasar manusia agar tetap bertahan hidup, seperti kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah,
- (b) rasa aman, antara lain kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan hidup,
- (c) kebutuhan sosial, antara lain kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai,
- (d) penghargaan diri, antara lain kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain,
- (e) aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan, keahlian, dan potensi dirinya secara maksimal.:

Kinerja

Mangkunegara (2013 : 87) memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Stephen P Robbins (2013 : 365) menyebutkan mengenai beberapa faktor yang saling berkaitan diantaranya kepemimpinan (leadership), motivasi (motivation), kemampuan (ability), dimana faktor-faktor tersebut akan berinteraksi menjadi satu fungsi kinerja pada pegawai.

Menurut Simamora (2014 : 79) kinerja adalah tingkat pencapaian standar pekerjaan. Sementara Nawawi (2015 : 54) menegaskan bahwa kinerja yang diistilahkan sebagai karya adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik fisik / material maupun non material.

Menurut Keith Davis (1976) dalam Mangkunegara (2013:13) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja faktor tersebut berasal dari faktor kemampuan, motivasi, individu, serta lingkungan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Menurut Robbins (2013 : 121) hakekat penilaian kinerja individu adalah hasil kerja yang optimal. Penilaian kinerja tersebut mencakup:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian.
- 6) Komitmen Kerja.

Kerangka Pikir Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja diukur melalui indikator : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompensasi, pelatihan dan motivasi (Robbins, 2013 : 365).

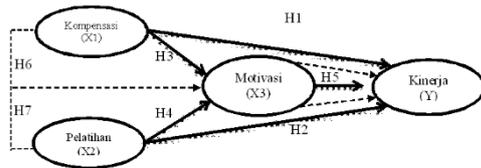
Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat diukur melalui indikator : Upah dan gaji, insentif, Tunjangan, fasilitas (Hasibuan, 2013: 118).

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan diukur melalui indikator : Isi Pelatihan, Metode Pelatihan, Sikap dan Keterampilan Instruktur, Lama Waktu Pelatihan, dan Fasilitas Pelatihan (Mangkuprawira, 2013:135).

Motivasi memegang peranan penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya seseorang dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada dasarnya motivasi adalah pendorong agar pegawai dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan mampu bekerjasama dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja dapat dilihat dari indikator sebagai berikut : a) Kebutuhan fisiologis, b) Kebutuhan rasa aman, c) Kebutuhan Sosial, d) Kebutuhan Penghargaan, dan e) Kebutuhan Aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini, adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.





Hipotesis

- H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- H2 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- H3 : Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- H4 : Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi kerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- H5 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.
- H6 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah melalui motivasi sebagai variabel intervening.
- H7 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah melalui motivasi sebagai variabel intervening

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian ekplanatori yaitu : memberikan gambaran tentang pengaruh kompensasi dan Pelatihan melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja aparatur Paten di Kecamatan Dusun Tengah melalui hasil analisa statistik yang diperoleh berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebanyak 33 orang.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling dengan demikian maka sampal dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur sebanyak 32 orang.

Teknik pengumpulan data adalah melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik Pengujian instrumen penelitian degan valisitas dan reliabilitas.

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan software *SmartPLS versi 2.0.m*. Statistik Deskriptif

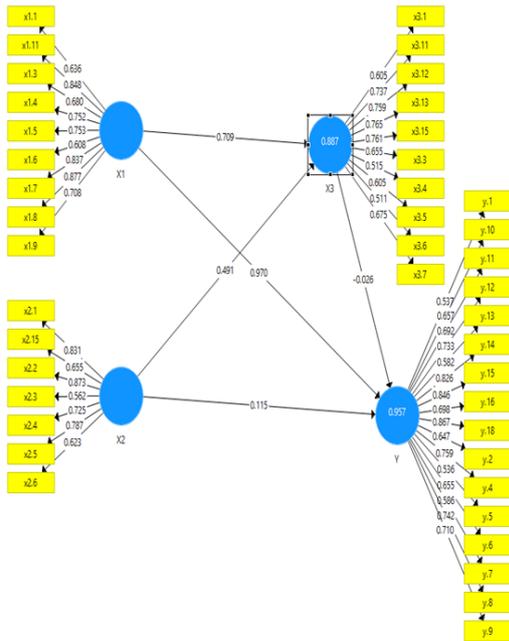
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

Berikut ini disajikan model struktural dalam penelitian ini:





Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 1 merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 1
Nilai *R Square*

No.	Variabel	<i>R Square</i>
1.	Motivasi (X3)	0,887
2.	Kinerja (Y)	0,957

Tabel diatas menunjukkan nilai *R-square* untuk variabel Motivasi (X3) di-peroleh sebesar 0,887 dan untuk variabel Kinerja (Y) diperoleh sebesar 0,958. Hasil ini menunjukkan bahwa 88,7% variabel Motivasi (X3) dapat dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1) dan Pelatihan (X2), dan 95,7% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1) dan Variabel Pelatihan (X2)

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipo-tesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel berikut memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural.

Tabel 2
Hasil Untuk *Inner Weight*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistic ((O/STERR))	P Value	Keterangan
X1 → X3	0,709	0,723	0,125	5,655	0,000	Signifikan
X1 → Y	0,970	0,979	0,087	11,122	0,000	Signifikan
X2 → X3	0,491	0,403	0,193	2,546	0,011	Signifikan
X2 → Y	0,115	0,081	0,079	1,448	0,148	Tidak Signifikan
X3 → Y	-0,026	-0,030	0,106	0,240	0,810	Tidak Signifikan

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pe-ngujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan



masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan *bootstrapping* dari analisis PLS adalah sebagai berikut :

- 1) Pengujian Hipotesis 1 (Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur)

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,970 dengan nilai t sebesar 11,122. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis pertama dimana kompensasi mendorong terciptanya kinerja yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**.

- 2) Pengujian Hipotesis 2 (Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur)

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan pengaruh variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,115 dengan nilai t sebesar 0,148. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kedua dimana pelatihan mendorong terciptanya kinerja yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 2 ditolak**.

- 3) Pengujian Hipotesis 3 (Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi kerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur)

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X1) terhadap variabel Motivasi (X3) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,709 dengan nilai t sebesar 5,655. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi yang berarti sesuai dengan hipotesis ketiga dimana kompensasi mendorong terciptanya motivasi kerja yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 3 diterima**.

- 4) Pengujian Hipotesis 4 (Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi kerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur)

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap variabel Motivasi (X3) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,491 dengan nilai t sebesar 2,546. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi yang berarti sesuai dengan hipotesis keempat dimana pelatihan mendorong terciptanya motivasi kerja yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 4 diterima**.

- 5) Pengujian Hipotesis 5 (Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparaturnya di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur)

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (X3) terhadap variabel Kinerja (Y) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,026 dengan nilai t sebesar 0,240. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang berarti tidak sesuai dengan hipotesis kelima dimana motivasi turut menentukan terbentuknya kinerja aparaturnya yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 5 ditolak**.

Pembahasan



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Kompensasi mempunyai kisaran teoritis antara 18 sampai dengan 45 dengan nilai rata-rata sebesar 45,94 dan standar deviasi sebesar 9,61 dengan nilai rata-rata sebesar 45,94 yang lebih rendah di bawah nilai median (46,5) dapat dikatakan bahwa pegawai dilingkungan Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur secara umum beranggapan kompensasi yang mereka terima saat ini masih kurang. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 9,61 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang kompensasi yang besarnya 45,94.

Sementara itu Variabel kinerja mempunyai kisaran teoritis antara 42 sampai dengan 82 dengan nilai rata-rata sebesar 74,93 dan standar deviasi sebesar 8,92. Dengan nilai rata-rata sebesar 74,93 yang lebih kecil dari nilai median (78), menunjukkan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur masih kurang. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 8,92 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang kinerja yang besarnya 74,93.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja aparatur di Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu hanya sebesar 97% dan sangat signifikan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam sebuah organisasi akan membawa dampak yang positif untuk organisasi tersebut. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasinya yang dalam penelitian ini adalah Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk organisasi.

Bayu Saptianingsih (2010: iv) dalam penelitian yang dilakukan pada Karyawan Bagian Produksi PT Nyo-nya Meneer Semarang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2013:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Variabel pelatihan mempunyai kisaran teoritis antara 48 sampai dengan 68 dengan nilai rata-rata sebesar 61,66 dan standar deviasi sebesar 4,23. Dengan nilai rata-rata sebesar 61,66 yang lebih kecil dari nilai median (62), menunjukkan bahwa pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur secara umum kurang baik, karena ada bidang pelatihan yang tidak sesuai dengan bidang tugas yang dilaksanakan pegawai dan kesempatan bagi pegawai di



lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur untuk mengikuti pelatihan juga tidak merata. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,23 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang pelatihan yang besarnya 61,66.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 11,5%, namun pengaruhnya tergolong kecil sehingga dikatakan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Edi Saputra Pakpahan (2013) dalam penelitiannya pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang menyatakan bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, sebesar 70,9% sehingga signifikan.

Hasibuan (2013) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2013) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Pelatihan menurut Mangkuprawira (2013:135) adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar.

Hasil uji pengaruh antara Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 49,1% yang berarti bahwa apabila pelatihan ditingkatkan, maka motivasi aparatur atau pegawai pada Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur juga akan meningkat.

Pelatihan kerja juga merupakan bentuk investasi sebuah organisasi yang tidak hanya membawa keuntungan tinggi pada investasi itu sendiri, namun juga memiliki dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini menandakan bahwa pelatihan akan menciptakan dampak positif terhadap kinerja pegawai dan dapat berpengaruh signifikan. Dengan program pelatihan yang cukup dan sesuai untuk kebutuhan pegawai, maka pegawai akan semakin memahami dan menguasai dalam menjalankan profesinya dengan demikian motivasi pegawai akan lebih meningkat karena mereka menguasai apa yang harus mereka lakukan sesuai dengan beban dan tanggungjawab yang diberikan kepada mereka.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sina. 2015 yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik hal ini disebabkan karena adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.



Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Di Keca-matan Dusun Tengah Kabu-paten Barito Timur.

Variabel motivasi mempunyai kisaran teoritis antara 44 sampai dengan 82 dengan nilai rata-rata sebesar 69,28 dan standar deviasi sebesar 5,47. Dengan nilai rata-rata sebesar 69,28 yang lebih kecil dari nilai median (70), menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur masih kurang. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 5,47 dari nilai rata-rata jawaban responden atas pernyataan tentang motivasi yang besarnya 69,28.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 2,6%.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu didalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan. Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat kinerja yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila didalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, maka hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anjani (2014) yang dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh yang tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan FEB UMS.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Baito Timur.

Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel. Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0,026. Nilai t diperoleh sebesar 0,810. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja aparatur.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Nilai t sebesar 0,236 tersebut lebih kecil dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak signifikan.

Pemberian kompensasi dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi, baik itu organisasi pemerintah, maupun organisasi swasta. Hal ini dilakukan untuk mendukung kontribusi para pegawainya yaitu berupa kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis intervening menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja aparatur di lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur melalui motivasi kerja namun pengaruhnya tidak signifikan, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruh



langsung terhadap kinerja sebesar -0,018 hasil dari perkalian antara regresi kompensasi ke motivasi sebesar 0,709 dan motivasi ke kinerja sebesar -0,026. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah dengan kompensasi (Mathis dan Jackson, 2014:115). Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2013:84) Apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya pencapaian hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Dari hasil analisis jalur langsung dan tidak langsung, kompensasi mela-lui motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh lebih kecil terhadap kinerja aparatur di lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, sehingga dapat disimpulkan motivasi bukanlah variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja aparatur di lingkungan Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pada Aparatur Di Kecamatan Du-sun Tengah Kabupaten Barito Timur.

Pengujian pengaruh mediasi dilakukan dengan menggunakan rumus Sobel. Hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,026. Nilai t diperoleh sebesar 0,810. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel (1,960). Hasil ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja aparatur.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel intervening dengan variabel dependen dilakukan dengan perhitungan rumus Sobel. Nilai t sebesar 0,200 tersebut lebih kecil dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut tidak signifikan.

Dengan adanya pelatihan diharapkan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai pendapat Simamora (2014) menyatakan bahwa salah satu tujuan pelatihan adalah memperbaiki motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Mangkunegara (2013:76) dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara motivasi, prestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pemimpin, manajer dan pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang memiliki motivasi rendah maka akan memiliki kinerja yang rendah juga dikarenakan motivasi yang mereka terima rendah. Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan memenuhi kebutuhan aktualisasi diri (Maslow).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja aparatur di Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu hanya sebesar 97%, karena pengaruh yang ditimbulkan sangat besar, sehingga dianggap signifikan.
2. Pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, dan



- pengaruhnya hanya 11,5% oleh sebab itu pengaruh tersebut dikatakan tidak signifikan.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur, tetapi pengaruh yang diberikan hanya sebesar 70,9% sehingga signifikan.
 4. Pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Aparatur Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 49,1% yang berarti bahwa apabila pelatihan ditingkatkan, maka motivasi aparatur atau pegawai pada Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur juga akan meningkat.
 5. Motivasi memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur yaitu sebesar 2,6%.
 6. Kompensasi melalui motivasi sebagai variable intervening memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena hanya sebesar 0,236 lebih kecil dari nilai t yakni 1,960.
 7. Pelatihan melalui motivasi sebagai variable intervening memiliki pengaruh yang tidak signifikan karena hanya sebesar 0,200 lebih kecil dari nilai t yakni 1,960.

Dari hasil analisis PLS tersebut dapat diambil lagi kesimpulan yang lebih mendalam agar dapat menggambarkan perbedaan penemuan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yakni : kompensasi berpengaruh yang sangat besar terhadap kinerja para aparatur tanpa melalui motivasi dan motivasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja, namun pelatihan tidak banyak memberikan pengaruh terhadap kinerja tetapi sangat berpengaruh terhadap motivasi, kompensasi dan pelatihan tidak berpengaruh besar terhadap kinerja melalui motivasi, maka semakin besar motivasi yang dimiliki para aparatur maka semakin kecil pula kinerja yang dimiliki oleh para aparatur.

Saran

1. Motivasi memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur namun Kompensasi berpengaruh besar secara langsung terhadap Kinerja, oleh sebab itu hendaknya pihak kecamatan berupaya untuk meningkatkan kompensasi bagi para aparatur, yang dapat dilakukan melalui berbagai cara diantaranya adalah dengan mengadakan pengajuan penambahan anggaran dalam perubahan anggaran yang tentunya didukung oleh fakta yang terjadi dilapangan khususnya dalam mendukung kegiatan PATEN .
 - i. Hendaknya pihak Kantor Kecamatan Dusun Tengah bersikap lebih terbuka dalam memberikan kesempatan bagi aparatur untuk mengikuti kegiatan pelatihan yang tentunya disesuaikan dengan bidang tugas dan masing-masing aparatur agar mampu meningkatkan motivasi para aparatur tersebut sehingga dengan meningkatnya motivasi yang dimiliki oleh para aparatur maka dengan sendirinya kinerja menjadi lebih baik yang tentunya sangat dibutuhkan guna mencapai tujuan dari organisasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung: Raja Grafindo Parsada.



- Daft, Richard L. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Indeks.
- Edi Saputa Pakpahan, 2013. *Pengaruh Pendidika dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*
- Fribali, Budi Arief. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Promosi Jabatan, Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Utama Medan*.
- Hariandja*, Marihot Tua Efendi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. 2014. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Madha University Press.
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John*. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusi (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean*, Mutiara S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramudyo*, Chrisogonus D. 2014. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta: Percetakan.
- Rezty Fawzia Anjani, 2014. *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMS*.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P*. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sagala*, Syaiful. 2014. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Saptianingsih, Bayu. 2010. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang*.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sina, Cancio da Costa. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Aparatur Melalui Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik*. Tesis Program Magister Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Yani, Ahmad. 2013. *Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

