Volume 5 | No.2 | Edisi : Juli - Desember 2016

JURNAL

Kompetitif

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

Kompetitif	Vol. 5	No. 2	Hal: 1- 150	Palembang, Juli 2016	ISSN: 2302 - 4585

KOMPETITIF

Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

Analisis Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Graha Indah Sari Palembang
Hj. Akila, SE.M.M 1-16

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komunikasi,Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
Frecilia Nanda Melvani,SE.MM 7-32

Pengaruh Harga, Distribusi dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Di PT SmartFren Tbk Palembang
Herman Efrizal,SE.MM 33-41

Pengaruh Kewirausahaan,Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja UMKM di Palembang
Lusia Nargis,SE.MSi 42-52

Pengaruh Harga, Kualitas Produk, Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Produk Smartphone Oppo Di Area Internasional Plaza Palembang.
Dra Yasmina Martini, SE.MM 53-64

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi peningkatan Pendapatan Asli Daerah di Kabupaten Banyuasin
Dwi Septa Aryani,SE.Ak.MSi.CA, Nabila,SE 65-76

Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Sinarmas Multifinance Palembang
Muhammad Imam Tohari, Muhammad Ridwan,SE.MM 77-89

Pengaruh DAU,DAK, Jumlah Penduduk dan Luas Wilayah Terhadap Belanja Modal Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Selatan
Endang Sri Mulatsih, SE.M.Si 90-112

Pengaruh *Corporate social Responsibility Goal*, *Corporate Social Issue,* dan *Corporate Relation Program* Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Kota Pagaralam
Msy Mikial,SE.Ak.MSi.CA, Kusminaini Armin, SE.MM, Anggara A.P 113-131

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Wom Finance Tbk Palembang
Nina Fitriana,SE.MSi, Umi Hasanah,SE.MM, Ria Oktavia 132-150

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Frecilia Nanda Melvani *)

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the quality of human resources, communications, organizational commitment, motivation and compensation to the performance of Civil Servants in the Environment Government of South Sumatra Province either simultaneously or partially. The method used is descriptive method with multiple regression analysis. In this study using Proportional Random Sampling as a sampling technique. Sources of data and population in this study is a Civil Servant in 4 (four) Unit of Local Governments of South Sumatra Province, among others: Regional Development Planning Board (Bappeda), the Agency for Promotion and Licensing Investment (BP3MD), SERVISE community and village authorities (BPMPD) and the Department of Trade and Industry (Industry and Trade) who have qualified education Strata 1 (S1), Strata 2 (S2), Tier 3 (S3) as many as 79 employees. Simultaneously factors Quality of Human Resources (HR), Communication, Organizational Commitment, Work Motivation and Compensation amounting to 50.0% have influence on the performance of Civil Servants in the Environment Government of South Sumatra Province.

Partially Human Resources quality factors have an influence by 24.8% to employee performance, and communication factors have an impact of 23.5% on employee performance, further factors influence organizational commitment have amounted to 23.5% of the employee's performance, while the motivational factors work has amounted to 26.0% influence on employee performance, and compensation factors have an influence of 21.7% to the performance of Civil servants in the Environment Government of South Sumatra Province.

Key Words: Quality of Human Resources, Communications, Organizational Commitment

A. PENDAHULUAN

Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Sumatera Selatan Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan serta Peraturan Daerah (Perda) Provinsi Sumatera Selatan Nomor 10 Tahun 2014 Tentang Perubahan Ketiga Atas Perubahan Daerah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Selatan merupakan pilar dalam pembentukan organisasi dan tata kerja instansi di

*) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi UTP

Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Instansi Pemerintah Daerah atau biasa disebut dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mempunyai tugas membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan provinsi di segala bidang. SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, seperti: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan provinsi di bidang perencanaan dan pengendalian pembangunan daerah, Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD) Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan di bidang promosi dan perizinan penanaman modal daerah, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam penyelenggaraan pemerintahan provinsi di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa serta Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG) Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan.

Dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas-tugas pokok tersebut, maka diperlukan dukungan dari Pegawai Negeri Sipil selaku Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah yang berkualitas sehingga nantinya dapat membantu dalam pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Apabila pelaksanaan tugas pokok telah terlaksana dengan baik maka diharapkan dapat tercipta kinerja pemerintahan yang optimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan sebuah komunikasi efektif. Komunikasi mempunyai faktor penting dalam interaksi sosial dan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas di dalam suatu organisasi. Semakin efektif komunikasi maka pegawai lebih efektif dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Di sisi lain, penerapan komitmen organisasi harus tercipta dengan baik karena dapat menumbuhkan loyalitas yang tinggi antara pegawai dengan instansi tempat ia bernaung.

Aspek lain yang juga sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan organisasi adalah motivasi kerja. Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi,

seorang pemimpin organisasi harus mampu memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bersemangat, menumbuhkan inspirasi dan jiwa kreatifitas agar kinerja yang dihasilkan optimal.

Pemeliharaan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah melalui kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Loyalitas tercipta apabila hak dan kewajiban terjadi secara seimbang. Untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna serta kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil, maka telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2015 Tentang Perubahan Ketujuh Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini menjelaskan sistem kompensasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan kepangkatan.

Kualitas sumber daya manusia adalah "Tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia", Ruky (2003:57).

a) Ciri-ciri sumber daya manusia yang berkualitas

Lako dan Sumaryati (2002), sumber daya manusia yang berkualitas memiliki 4 (empat) ciri yaitu :

1. Memiliki kompetensi yang memadai baik dari segi *knowledge, skill, abilities dan experience.*
2. Memiliki kompetensi yang tinggi terhadap organisasi.
3. Bertindak efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas.
4. Bertindak selaras antara tujuan pribadi dan tujuan organisasi.

b) Dimensi dan Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Danim (2004) dalam buku "Transformasi Sumber Daya Manusia", dimensi dan indikator kualitas sumber daya manusia adalah :

1. Kualitas Fisik dan Kesehatan
2. Kualitas Intelektual (Penge-tahuan dan Keterampilan)
3. Kualitas Spiritual (Kejuangan)

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambing-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendy, 2000 : 13).

a) Dimensi dan Indikator Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2004:148), indikator untuk mempengaruhi komunikasi adalah :

1. Pihak *Sender* (pengirim)

a. Keterampilan pengirim dalam mengirim informasi, ide, berita,

dan pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis maupun lisan.

b. Sikap pengirim dalam meyakinkan penerima terhadap pesan yang diberikan kepadanya.
c. Pengetahuan pengirim dalam menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada penerima sejelas mungkin.

2. Pihak *Receiver* (penerima)

a. Keterampilan penerima dalam menerima pesan dapat dimengerti, didengar dan dibaca dengan baik.
b. Sikap penerima dalam menerima pesan secara positif.
c. Pengetahuan pengirim dalam menerima pesan sehingga dapat dipahami dengan baik

Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya (Noe, 2000:364).

Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasi

Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1) Komitmen Afektif (*Affective commitment*), yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*
2) Komitmen Kontinyu (*Continuance commitment*), adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan *(need to)*
3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*), adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab

terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi *(ought to).*

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agara mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2008 : 141).

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2009), dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

1. Motivasi Internal

a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
f. Selalu berusaha mengungguli orang lain
g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

2. Motivasi Eksternal

a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
c. Bekerja dengan mengharapkan peroleh insentif
d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2007).

a) Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2004:445), dimensi dan indikator kompensasi yaitu:

1. Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerapkali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan,atau tahunan.

2. Insentif

   Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

   Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

   Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Kinerja

Hasibuan (2001:94), menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat asosiatif eksplanatif dengan membagi variabel-variabel penelitian ini ke dalam variabel bebas dan terikat. Variabel bebasnya adalah Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Komunikasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Motivasi Kerja (X_4) dan Kompensasi (X_5) sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Sesuai dengan sifat penelitian asosiatif eksplanatif penelitian ini berusaha menggambarkan kinerja organisasi di 4 (empat) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Badan Promosi dan Perizinan Penanaman Modal Daerah (BP3MD), Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa (BPMPD) serta Dinas Perindustrian dan Perdagangan (DISPERINDAG), dan berusaha menemukan faktor-faktor yang berhubungan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif yaitu suatu metode yang dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang terjadi di masyarakat. Jenis rancangan menggunakan metode survey dengan

pendekatan *Cross Sectional* (Notoatmodjo, 2010).

Matrik Operasional Variabel

Tabel 4. Matrik Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
1	2	3
Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)	a. Kualitas fisik dan kesehatan	1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani 2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi.
	b. Kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan)	1. Memiliki latar belakang pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi 2. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. 3. Memiliki penguasaan bahasa meliputi bahasa nasional dan bahasa asing.
	c. Kualitas Spiritual (Kejuangan)	1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama. 2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat. 3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
Komunikasi	a. Pihak *sender* (pengirim)	1. Keahlian/kepandaian/ keterampilan

(X2)		berkomunikasi pegawai. 2. Sikap pegawai dalam menyampaikan informasi
	b. Pihak *receiver* (penerima)	1. Keterampilan penerima 2. Sikap penerima 3. Pengetahuan penerima
Komitmen Organisasi (X3)	a. Komitmen Efektif	1. Terikat pada instansi karena keinginan pribadi 2. Adanya kepentingan personal pada institusi
	b. Komitmen Kontinyu	1. Bertahan pada institusi agar dapat memenuhi kebutuhan pribadi 2. Sikap positif terhadap institusi
	c. Komitmen Normatif	1. Adanya loyalitas terhadap institusi 2. Kepercayaan terhadap institusi
Motivasi Kerja (X4)	a. Motivasi Internal	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang 4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya 5. Memiliki rasa senang dalam bekerja 6. Selalu berusaha mengungguli orang lain 7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
	b. Motivasi Eksternal	1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya 2. Senang memperoleh

		pujian dari apa yang dikerjakannya 3. Bekerja dengan mengharapkan peroleh insentif 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.
Kompensasi (X5)	a. Gaji	1. Nominal gaji yang didapatkan sesuai dengan harapan 2. Sistem gaji disesuaikan dengan kepangkatan dan golongan
	b. Insentif	1. Adanya pemberian insentif 2. Insentif yang diberikan sangat memotivasi semangat kerja
	c. Tunjangan	1. Adanya pemberian tunjangan hari raya, tabungan pensiun, dan asuransi kesehatan. 2. Tunjangan diberikan secara adil dan merata sesuai kepangkatan dan golongan
	d. Fasilitas	1. Adanya fasilitas penunjang seperti kendaraan operasional kantor / kendaraan dinas 2. Fasilitas penunjang seperti rumah dinas.
Kinerja Pegawai (Y)	a. Kualitas	1. Pegawai memiliki hasil kerja yang baik. 2. Pegawai mampu menyelesaikan tugas pokok dengan baik.
	c. Kuantitas	1. Pegawai mampu merencanakan tugas-tugas secara sistematis 2. Pegawai mampu

		menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu hari
	d. Ketepatan Waktu	1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Pegawai mampu memanfaatkan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan
	e. Efektifitas	1. Tingkat akurasi kesalahan kerja rendah
	f. Kemandirian	1. Pegawai memiliki kreatifitas, inovasi dan inisiatif yang baik dan tidak terpacu pada pengawasan dari pimpinan
	6. Komitmen kerja	1. Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kualitas sumber daya manusia adalah "Tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia", Ruky (2003:57). Sedangkan Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Flippo (1995:28) adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara umum faktor Kualitas Sumber Daya Manusia yang diukur melalui dimensi kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas spiritual (kejuangan) dapat dikategorikan sudah baik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ini tercermin dari pernyataan sebagian besar responden yang menyatakan bahwa pegawai memiliki kesehatan fisik, jasmani dan rohani yang baik, pegawai memiliki latar belakang pendidikan Strata 1/Strata 2/Strata 3, pegawai sudah cukup memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan perangkat komputer dengan baik, pegawai memiliki penguasaan

bahasa nasional maupun bahasa asing secara aktif/pasif, pegawai memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, dan pegawai memiliki sikap jujur dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambing-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan (Effendy, 2000:13).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara umum faktor Komunikasi yang diukur melalui pihak *sender* (pengirim), dam pihak *receiver* (penerima) dapat dikategorikan baik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ini tercermindari pernyataan sebagian besar responden yang menyatakan bahwa komunikasi antar pegawai dalam instansi inisudah berjalan sangat harmonis, hubungan kerja antara pegawai dengan pimpinan terjadi cukup akrab dan menyenangkan, pegawai mengerti dengan baik apa yang diinginkan pimpinan berkenaan dengan tugas yang dijalankan, pegawai dapat menyampaikan informasi seputar tugas pokok dan fungsi dengan rekan kerja dengan sangat baik dan sangat dapat dimengerti, pegawai dapat menerima informasi yang disampaikan rekan kerja dengan baik dan dapat dimengerti, dan pegawai sudah memiliki dorongan dari diri pribadinya agar mempunyai inisiatif dalam bekerja.

Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seseorang memposisikan dirinya pada organisasi dan kemauan untuk melanjutkan upaya pencapaian kepentingan organisasinya (Noe, 2000:364).Sedangkan menurut Luthans (2002:235) adalah suatu bentuk sikap yang dipecah menjadi 3 komponen dasar yaitu emosional, informasional, dan keperilakuan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara umum faktor Komitmen Organisasi yang diukur melalui komitmen efektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif dapat dikategorikan cukup baik dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ini tercermindari pernyataan sebagian besar responden yang menyatakan bahwa pegawai terikat pada instansi ini karena keinginan pribadi, adanya kepentingan personal dalam diri pribadi pegawai terhadap instansi, instansi memiliki jenjang karir yang jelas, cukup adanya keakraban antar pegawai di dalam instansi, terkadang pegawai antusias dan berpartisipasi pada setiap kegiatan ataupun tugas yang dilaksanakan di instansi,

dan pegawai sudah merasa memiliki loyalitas terhadap instansi ini.

Menurut Hasibuan (2008:141), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006:72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara umum faktor Motivasi Kerja yang diukur melalui motivasi internal, dan motivasi eksternal dapat dikategorikan cukup baikdalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ini tercermindari pernyataan sebagian besar responden yang menyatakan bahwa pegawai masih kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, pegawai masih kurang menetapkan target tertentu dalam penyelesaian tugas, adanya umpan balik atas tugas yang telah pegawai selesaikan, terkadang pegawai merasa senang dalam bekerja, terkadang pegawai merasa lebih unggul daripada rekan kerja sejawat, dan pegawai terkadang masih kurang mengutamakan prestasi kerja.

Menurut Hasibuan (2007), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas balas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Husein Umar (2007:16), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain sejenis yang dibayara langsung perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa secara umum faktor Kompensasi yang diukur melalui gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitasdapat dikategorikan baikdalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan. Kondisi ini tercermindari pernyataan sebagian besar responden yang menyatakan bahwa nominal gaji yang didapat pegawai sudah sesuai dengan harapan, sistem gaji yang diterima pegawai sudah sesuai dengan kepangkatan dan golongan, sudah adanya sistem pemberian insentif yang diterima oleh pegawai, sudah adanya pemberian tunjangan hari raya, tabungan pensiun dan asuransi kesehatan pada pegawai, tunjangan yang diberikan kepada pegawai sudah sangat adil diberikan sesuai dengan kepangkatan dan golongan, dan fasilitas penunjang seperti kendaraan operasional dan rumah dinas sudah tersedia dengan sangat baik.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:94). Sedangkan Mangkunegara (2006:9) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara umum Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Provinsi Sumatera Selatan dapat dikategorikan baik. Kondisi ini tercermin dari pernyataan sebagian besar responden yang menunjukkan bahwa pegawai sudah mempunyai hasil kerja yang baik, pegawai sudah memiliki kemampuan dalam menangani dan menyelesaikan tugas pokok sehari-hari sesuai dengantugas pokok yang ada, pegawai sudah sangat mampu menyelesaikan satu atau lebih tugas yang diberikan dalam satu hari, pegawai sudah mampu merencanakan kerja secara sistematis, pegawai sudah mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, dan pegawai terkadang masih kurang dapat memanfaatkan waktu yang diberikan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, secara statistik dari hasil uji F dan *Model Summary* pada regesi linier ganda diketahui bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1), Komunikasi (X_2), Komitmen Organisasi (X_3), Motivasi Kerja (X_4), dan Kompensasi (X_5) di peroleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,707 dan koefisien determinasi (R-Square) sebesar 0,500, tingkat probabilitas signifikan F (Sig. F) sebesar 0,000 lebih kecil dari *Alpha* (α) 0,05. Hal ini memberi arti bahwa terdapat pengaruh antara Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 50,0%, sedangkan 50,0% sisanya dipengaruhi faktor lain diluar yang diteliti antara lain gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil uji t dalam regresi, diketahui faktor Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) mempunyai nilai Beta sebesar 0,248 dengan nilai tingkat probabilitas signifikan t (*p-value*) 0,015 lebih kecil dari *Alpha* (α) 0,05, hal ini dapat diartikan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia yang meliputi kualitas fisik dan kesehatan, kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), dan kualitas spiritual (kejuangan) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

sebesar 24,8%. Kemudian faktor Komunikasi (X_2) mempunyai nilai beta sebesar 0,235 dengan nilai tingkat probabilitas signifikan t (*p-value*) 0,020 lebih kecil dari *Alpha* (α) 0,05, hasil ini memberi arti bahwa Komunikasi yang meliputi pihak *sender* (pengirim), dan pihak *receiver* (penerima) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 23,5%. Selanjutnya faktor Komitmen Organisasi (X_3) mempunyai nilai beta sebesar 0,235 dengan nilai tingkat probabilitas signifikan t (*p-value*) 0,022 lebih kecil dari *Alpha* (α) 0,05, hasil ini memberi arti bahwa Komitmen Organisasi yang meliputi komitmen efektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 23,5%. Sedangkan faktor Motivasi Kerja (X_4) mempunyai nilai beta sebesar 0,260 dengan nilai tingkat probabilitas signifikan t (*p-value*) 0,012 lebih kecil dari *Alpha* (α) 0,05, hasil ini memberi arti bahwa Motivasi Kerja yang meliputi motivasi internal, dan motivasi eksternal memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 26,0%. Dan faktor faktor Kompensasi (X_5) mempunyai nilai beta sebesar 0,217 dengan nilai tingkat probabilitas signifikan t (*p-value*) 0,020 lebih kecil dari *Alpha* (α) 0,05, hasil ini memberi arti bahwa Kompensasi yang meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan sebesar 21,7%.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensas imemiliki pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatandi masa mendatang. Tinggi rendahnya Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan tergantung pada bagaimana penerapan faktor Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi yang ada, artinya semakin baik penerapan faktor Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi maka akan semakin tinggi Kinerja Pegawai, begitu pula sebaliknya semakin buruk faktor Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi maka akan menurunkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berikut ini beberapa kesimpulan dari hasil penelitian :

1. Secara simultan faktor Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh sebesar 50,0% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Secara parsial faktor kualitas Sumber Daya Manusia memiliki pengaruh sebesar 24,8% terhadap kinerja pegawai, kemudian faktor komunikasi memiliki pengaruh sebesar 23,5% terhadap kinerja pegawai, selanjutnya faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 23,5% terhadap kinerja pegawai, sedangkan faktor motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 26,0% terhadap kinerja pegawai, dan faktor kompensasi memiliki pengaruh sebesar 21,7% terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR RUJUKAN

Achmad S. Ruky, 2003. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Andreas Lako dan Anna Sumaryati. 2002. *Optimalisasi Kinerja Korporasi Melalui Audit Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manajemen Usahawan Indonesia No. 10 Th September 2002.

Azwar, Saifudin, 1997. *Reliabilitas dan Validitas*, Sigma Alpha, Yogyakarta.

Bernardin, John H & Russel, Joyce E.A, 2008. *Human resources management an experintal approach.* Singapura: Mc Graw-Hill, Inc.

Dwidjowijoto, Riant Nugroho, 2004. *Komunikasi Pemerintahan: Sebuah Agenda bagi Pemimpin Pemerintahan Indonesia*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.

Effendy, Onong Uchjana, 2001. *Kamus Komunikasi*, PT. Mandar Maju, Bandung.

Flippo, Edwin. B., 1995. *Manajemen Personalia (Terjemahan)*, Erlangga, Jakarta.

Gibson, James L, John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr, 2004. *Organizations: Behaviour, Structure and Process,* McGraw-Hill Companies Inc, Boston.

Handoko T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2,* BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian,*

dan Masalah, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.

James, A.F. Stoner, 2004. *Management*, Edisi Kedua, Prentice/Hall International Inc, Englewood Cliffs, New York.

Luthans. 2002. *Performance and Motivation*. Prentice Hall, New York.

Noe R.A., 2000. *Human Resources Management*, 6 ed, Prentice Hall, New York.

Ghoniyah, Nunung, Masurip, 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, Jurnal Dinamika Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, Semarang, Indonesia.

Rasyid, Muhammad Ryaas, 2005. *Makna Pemerintahan Tinjauan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, PT. Mutiara Sumber Widya, Bandung.

Palembang. 2013. *Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tentang Perubahan Kelima Atas Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2013 No. 15.

Palembang. 2014. *Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Daerah No. 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2014 No. 10.

Robbins, Stephen P., 2004. *Perilaku Organisasi Diterjemahkan oleh Tim Index Jilid II Edisi 9*. Gramedia, Jakarta.

Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*, Aditama Media, Yogyakarta.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Suharto, Agus Ali, 2012. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI Volume 1 Nomor 3.

Uno, Hamzah B, 2007. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan,* Bumi Aksara, Jakarta.