**Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi,
dan Kemampuan terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan
(Studi Kasus Pada Inspektorat Kota Batu)**

Mardjono¹,

A. Bambang Taufiq D.H.T.²

Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang
mardjono@stiekma.ac.id

Abstrak : Penelitian ini termasuk dalam explanatory research, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di Inspektorat Kota Batu. Populasi di Inspektorat sejumlah 52 orang. Sedangkan sampel terpilih adalah 52 orang dengan rincian jumlah auditor sebanyak 35 orang, tenaga administrasi sebanyak 17 orang. Analisa dari setiap metode yang dilakukan menggunakan program SPSS for windows untuk memudahkan penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : motivasi, kompensasi, dan kemampuan, dan kinerja pegawai

I. Pendahuluan

Inspektorat Kota Batu sebagai sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah yang merupakan unsur pengawasan daerah terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah. Tugas dan tanggung jawab Inspektorat Kota Batu antara lain adalah perumusan kebijakan, pengendalian, pengevaluasian rencana strategis dan rencana kerja di bidang pengawasan penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, BUMD, dan pemerintah desa, perumusan dan penetapan kebijakan Standar Operasional Prosedur (SOP), standar pelayanan publik (SPP), dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), perencanaan dan pengendalian anggaran, pengendalian urusan administrasi inspektorat, pengendalian hasil pengawasan urusan pemerintah daerah, BUMD dan pemerintah desa, pengawasan Laporan Keuangan Pemerintah Daerah, BUMD dan pemerintah desa, pengawasan standar pelayanan minimal (SPM) dan Standar pelayanan publik (SPP) di daerah, pelaksanaan koordinasi dan kerjasama pembangunan bidang pengawasan antara Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah dan instansi terkait, pengendalian terhadap pelaksanaan program kegiatan dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Didalam penyelenggaraan tugas pemerintahan yang sangat strategis tersebut diperlukan adanya sosok pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan dan mengkoordinir para bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasil guna. Kondisi seperti ini tentunya tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, Rachbini, (2002:198) pendapat seperti tersebut di atas sejalan dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun

1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yakni khususnya pegawai negeri.

Selanjutnya berdasarkan laporan kinerja Inspektorat tahun 2013 menunjukkan bahwa kinerja urusan pembinaan dan pengawasan belum optimal. Masalah yang dihadapi adalah belum adanya kesinambungan antara SKPD yang diawasi dengan Inspektorat. Program dan kegiatan yang dilaksanakan tahun 2013 merupakan lanjutan dari tahun-tahun sebelumnya. Akar permasalahan yang dihadapi adalah perencanaan pengawasan tahunan. Secara umum hal ini merupakan menunjukkan indikasi belum optimalnya kinerja pengawasan pemerintah daerah. Fenomena tersebut mengisyaratkan bahwa manajemen pengawasan daerah sebagai proses mendayagunakan sumber daya untuk mencapai tujuan masih menghadapi banyak kendala. Proses pengawasan hanya akan berlangsung secara berkesinambungan, efektif dan efisien jika para pimpinan mampu memotivasi para bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Organisasi pemerintahan perlu didukung oleh seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan menunjukkan dirinya sebagai pimpinan yang memiliki jiwa kepemimpinan dengan menunjukkan dirinya sebagai pemimpin yang profesional, mempunyai strategi yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka dirasakan perlunya mengadakan kajian mengenai memotivasi kerja pegawai. Penelitian mengenai strategi memotivasi kerja kompensasi serta kemampuan pegawai di Inspektorat Kota Batu belum pernah dilakukan. Hal ini sangat penting dilakukan mengingat aparatur di Inspektorat merupakan bagian terpenting dalam pengawasan dan pembinaan di lingkungan pemerintah daerah Kota Batu.

A. Konsep Dasar Motivasi

Konsep Dasar Motivasi Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia dan merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi perilaku seseorang agar dapat melakukan sesuatu yang kita inginkan, sedangkan menurut Pinder (*dalam* Wirawan, 2011) motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri : (a) berasal baik dari dalam maupun luar individu; (b) dapat menimbulkan perilaku bekerja; dan (c) dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya perilaku bekerja.

Model motivasi yaitu model tradisional yang didasarkan atas anggapan bahwa para pekerja yang pemalas hanya didorong dengan imbalan keuangan sedangkan model sumber daya manusia yaitu selain kepuasan juga prestasi kerja dan arti dalam bekerja. Sedangkan menurut jenisnya, terbagi atas motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain untuk menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah motivasi negative yaitu proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan dengan menggunakan teknik lewat kekuatan yang menakutkan (Regina, 2010).

B. Konsep Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:118). Simamora (2004:412) mengemukakan Kompensasi dibedakan menjadi dua yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dan di dalam kompensasi finansial tersebut Simamora (2004:412) juga menyatakan terdapat dua jenis kompensasi finansial yakni kompensasi finansial langsung (*direct financial reward*) dan kompensasi finansial tak langsung (*indirect financial reward*).

C. Konsep Kemampuan

Kemampuan merupakan hal telah ada dalam diri kita sejak lahir. Kemampuan yang ada pada diri manusia juga bisa disebut dengan potensi. Potensi yang ada pada manusia pada dasarnya bisa diasah. Dalam hal ini banyak para ahli mengartikan kemampuan secara bervariasi akan tetapi pada dasarnya masih memiliki konteks yang sama. Salah satunya ialah Mohammad Zain, ia berpendapat bahwa kemampuan merupakan potensi yang ada berupa kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Sedangkan Anggiat M.Sinaga dan Sri Hadiati lebih mendefinisikan **kemampuan** lebih pada keefektifan orang tersebut dalam melakukan segala macam pekerjaan. Yang artinya kemampuan merupakan dasar dari seseorang tersebut melakukan sebuah pekerjaan secara efektif dan tentunya efisien. Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbin yang mengartikan bahwa kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut.

Menurut Iskandar (2009: 86-87) Kemampuan merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (conceptualizing), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendaki. Sumadi Suryabrata (2002: 55) proses atau jalannya berpikir itu pada pokoknya ada tiga langkah, yaitu:

D. Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7). Armstrong dan Baron (Wibowo,2007:7) menjelaskan bahwa kinerja merupakan pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Ilyas (2002:65) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

E. Kerangka Berfikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi, kemampuan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Inspektorat

Kota Batu. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dengan menggunakan pedoman quisioner, yang diberikan pada pegawai Inspektorat Kota Batu.

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan rancangan *eksplanasi research*. Adapun lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut ini ;

Kerangka Berfikir Penelitian

Gambar 1 Kerangka Pemikiran

II. Metode

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Inspektorat Kota Batu, Provinsi Jawa Timur, dengan pertimbangan :

1. Inspektorat Kota Batu merupakan center of office dari pemerintah daerah yang mempunyai peran strategis di jajaran Pemerintah Kota Batu, Provinsi Jawa Timur. Kinerja yang baik dari Inspektorat berpengaruh terhadap keseluruhan perangkat daerah di Kota Batu.
2. Inspektorat Kota Batu berupaya untuk mencapai penilaian WTP dari BPK sebagai langkah awal dengan memperbaiki internal Inspektorat untuk mencapai kinerja terbaiknya sehingga penulis memilih variabel motivasi, kompensasi dan kemampuan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

B. Jenis Penelitian

“Jenis penelitian merupakan strategi pengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian” (Arikunto, 2007:15). Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory research*, yaitu suatu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

C. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian (Kuncoro, 2009:118). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Inspektorat Kota Batu.

Sedangkan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:116). Kriteria responden atau sampel yang akan dipilih adalah pegawai yang bertugas di masing-masing bagian di Inspektorat Kota Batu sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi di Inspektorat Kota Batu. Populasi di Inspektorat sejumlah 52 orang. Sedangkan sampel terpilih adalah 52 orang dengan rincian jumlah auditor sebanyak 35 orang, tenaga administrasi sebanyak 17 orang.

D. Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *jenis data kuantitatif* karena merupakan penelitian kuantitatif, data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data dengan variabel motivasi, kompensasi dan kemampuan sebagai *independet variabel (x)* dan kinerja pegawai sebagai *dependent variabel (y)*.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan Informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Didapat dari berbagai jenis data dengan instrumen pengumpulan data primer dengan menggunakan kuesioner, dalam hal ini yang menjadi objek penelitian adalah Inspektorat Kota Batu.

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi	kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/ mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan (Gibson et al. 1996),	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Faktor Intrinsik ◦ Faktor Ekstrinsik 	Skala Likert
Kompensasi	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (hasibuan, 2002:118).	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Kompesasi Langsung ◦ Kompensasi Tidak Langsung 	Skala Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
puan	suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Gibson et al. 1996).	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Kemampuan Intelektual/Pengetahuan ◦ Kemampuan Fisik 	Skala Likert
	penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Hasil Kerja ◦ Perilaku ◦ Sifat Pribadi 	Skala Likert

Sumber: data diolah 2018

E. Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami, dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan makna guna menjawab permasalahan yang ada. Analisa dari setiap metode yang dilakukan menggunakan *program SPSS 17.00 for windows* untuk memudahkan penelitian ini. Adapun analisa-analisa yang dilakukan akan diterangkan dibawah ini:

1) Analisis Statistik Deskriptif

Merupakan suatu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan frekuensi item dari jawaban responden. Ukuran deskriptifnya adalah pemberian angka, maupun dengan prosentase. Data yang diperoleh diedit dan ditabulasikan ke dalam tabel frekuensi, kemudian dideskripsikan dengan menggunakan analisis item. Sugiyono (2004:142) mengemukakan bahwa "Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi". Kategori tiap-tiap variabel adalah berbeda yang ditentukan dengan menentukan panjang kelas interval, menggunakan rumus sebagai berikut: (Usman & Akbar (2003 :74)

Nilai total tiap item dimasukkan dalam tiap kelas interval sehingga diperoleh frekuensi tiap kategori dan diprosentasekan dengan menggunakan rumus sebagai berikut: (Usman & Akbar, 2003: 74)

$$P = F/N \times 100\%$$

Dimana :

F(%) = Prosentase

F = Frekuensi (jumlah responden yang menjawab)

N = Jumlah total responden

2) Analisis Statistik Inferensial

Tujuan analisa inferensial adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel, baik secara parsial maupun simultan, dan untuk memperoleh nilai pengukuran yang tidak bias dari persamaan regresi linier. Analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear.

Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Arikunto (2002:256), menyebutkan bahwa "Analisis regresi linier adalah analisis tentang hubungan antara satu *dependent variable* dengan satu *independent variable*".

3) Uji Asumsi Klasik

Gurajati (1978:155) menyebutkan "untuk memperoleh nilai pengukuran yang tidak bias dari persamaan regresi linier, maka perlu diadakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji korelasi, dan uji heteroskedastisitas". Uji asumsi klasik ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai atas variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji kenormalan data dengan tanpa perlu menetapkan nilai rata-rata dan ragam dari distribusi normal itu. Deteksi normalitas dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan, (Santoso, 2001:214):

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Adanya uji Multikolinieritas sempurna akan mengakibatkan koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tak terhingga. Jika multikolinearitas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standar deviasi yang besar yang berarti pula koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Menurut Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah: (Mardani, 2001:29)

- a. Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak melebihi 4
 - b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1
- Dimana $Tolerance = 1/VIF$

Jika nilai VIF ada di sekitar angka 1 dan TOLERANCE mempunyai angka mendekati 1, maka model regresi tersebut bebas multiko. Santoso (2001:207) menyebutkan bahwa "Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah : koefisien korelasi antara variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multiko".

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model

regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika varian dari residual antara pengamatan satu dengan pengamatan lain berbeda disebut heterokedastisitas. ”Sedangkan model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas”(Mardani, 2001:37).

Santoso (2001:208) mengemukakan “uji heteroskedastisitas bertujuan Menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas satu. Dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.”

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada pola tertentu pada grafik. Dasar pengambilan keputusan menurut (Santoso, 2001:210) adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

1) Uji Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data yang dapat diketahui dengan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara parsial dengan hipotesis. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{B - \beta}{S}$$

Dimana :

β = probabilitas interval

Sb = standar error

B = koefisien regresi

Untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan cara membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika t hitung < t tabel dengan = 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 2). Jika t hitung > t tabel dengan = 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima

b. Uji F

Untuk menguji apakah secara simultan variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent* dengan hipotesis (Sudjana, 1996:149). Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

F= pendekatan distribusi probabilitas fisher

R^2 = koefisien determinan

k= jumlah variabel bebas

n= banyaknya sampel

Untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak dengan cara membandingkan signifikansi F dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika $F_{hit} < F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2). Jika $F_{hit} > F_{tabel}$ dengan $\alpha = 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

III. Hasil dan Pembahasan**A. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari perhitungan statistika Nilai t hitung variabel motivasi sebesar 2,782 sedangkan t tabel sebesar 1,68 maka artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga jika variabel motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,299. Dari hasil perhitungan ini variabel motivasi berpengaruh sebesar 29,9% terhadap kinerja pegawai inspektorat Kota Batu. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2006).

Menurut Mangkunegara (2006), motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Menurut arti katanya motivasi (*motivation*) berarti member motif atau semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu atau mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Atas tori tersebut para pegawai inspektorat memiliki dorongan-dorongan baik intrinsik maupun ekstrinsik untuk meningkatkan kinerja pegawai inspektorat kota Batu.

B. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari perhitungan Nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 2,840 sedangkan t tabel sebesar 1,68 maka t_{hitung} lebih besar dari t tabel sehingga jika variabel kompensasi dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,159. Ini berarti bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh sebesar 15,9% terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa kompensasi yang berjalan selama ini di Inspektorat Kota Batu telah berjalan dengan baik selama ini. Sesuai dengan pendapat Simamora.

Simamora (2004:412) mengemukakan Kompensasi dibedakan menjadi dua yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dan di dalam kompensasi finansial tersebut Simamora (2004:412) juga menyatakan terdapat dua jenis kompensasi finansial yakni kompensasi finansial langsung (*direct financial reward*) dan kompensasi finansial tak langsung (*indirect financial reward*). Artinya baik kompensasi finansial langsung dan tidak langsung di Inspektorat Kota Batu telah berjalan dengan baik dalam penerapannya.

Kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak baik jangka pendek maupun jangka panjang kepada pegawai berupa ikatan kerjasama yang mengikat, dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam hal ini pegawai inspektorat Kota Batu.

C. Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistika sebelumnya Nilai t hitung variabel kemampuan sebesar 2,240 sedangkan t tabel sebesar 1,68 maka t hitung lebih besar daripada t tabel sehingga jika variabel kemampuan dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,398. Ini berarti variabel kemampuan memiliki pengaruh sebesar 39,8% terhadap kinerja pegawai di Inspektorat Kota Batu.

Hal tersebut didukung oleh pendapat Robbin yang mengartikan bahwa kemampuan merupakan sebuah kapasitas yang dimiliki oleh tiap-tiap individu untuk melaksanakan tugasnya. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan merupakan suatu penilaian atau ukuran dari apa yang dilakukan oleh orang tersebut.

Menurut Iskandar (2009: 86-87) Kemampuan merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan. Berpikir adalah satu keaktifan pribadi manusia yang mengakibatkan penemuan yang terarah kepada suatu tujuan. Kita berpikir untuk menemukan pemahaman yang kita kehendaki.

D. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai.

Pada Tabel hasil Uji-F sebelumnya dapat diperoleh $F_{hitung} = 11,443$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,443 > 2,79$ dengan demikian hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara bersama-sama variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) yaitu berupa motivasi, kompensasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Inspektorat Kota Batu.

Artinya variabel motivasi, kompensasi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektora Kota Batu. Dan dari hasil koefisien determinan dapat dilihat bahwa hubungan antara motivasi, kompensasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai sebesar 72,6%, artinya hubungannya erat. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kemampuan yakni sebesar 39,8% dibandingkan dua variabel lainnya.

III. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 39,8%. Variabel motivasi, kompensasi dan kemampuan berpengaruh secara bersama-sama positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektora Kota Batu. Dan dari hasil koefisien determinan dapat dilihat bahwa hubungan antara motivasi, kompensasi dan kemampuan terhadap kinerja pegawai sebesar 72,6%, artinya hubungannya erat. Dan variabel yang paling dominan berpengaruh adalah variabel kemampuan yakni sebesar 39,8% dibandingkan dua variabel lainnya.

IV. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan saran – saran untuk perbaikan ke depan. Pertama, Perlu dilakukan strategi-strategi penguatan kemampuan pegawai. Salah satunya dengan diadakannya rapat bulanan/*meeting* pegawai dan manajemen untuk mengetahui posisi dan evaluasi kinerja Instansi Inspektorat Kota Batu. Sehingga tingkat kemampuan pegawai dapat ditingkatkan lebih jauh dengan kesadaran-kesadaran individual dalam memenuhi tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Domingos, 2012. *Pengaruh Motivasi, Komitmen dan Reward Pegawai Terhadap Efektifitas Kerja (Studi Pada Rumah Sakit Nasional Guido Valadares Dili Timor Leste*. Tesis Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Effendy ,Onong Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi, Teori Dan praktek* Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Firdaus Surya, 2008 . Tesis *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Di Provinsi Riau*. Tugas Akhir Program Magister Universitas Terbuka.
- Hasibuan, SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta PT, Bumi Aksara Melayu.
- Ilyas, Yaslis , 2002. *Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Jurnal Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Mathis and Jackson (2008). *Organizational behavior*. United States: McGraw-Hill.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Gajah Mada University. Press, Yogyakarta.

- Regina (2010). *Hubungan antara persepsi terhadap kinerja dan semangat kerja karyawan PT para finance*. Jakarta: fakultas psikologi.918.PSI. Tesis Manajemen Universitas Widyatama.
- Simamora Henry (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta
- Stephen P. Robbins, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke-11. Alfabeta. Bandung.
- Suprayogi, 2010. *Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Studi Kasus Di Bappeda Kabupaten Banyuwangi*. Tesis Program Pascasarjana Manajemen Universitas Brawijaya Malang.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 *Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian* sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999
- Usman Udianto. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Industri Rokok Di Jawa Timur*; Tesis Program Pascasarjana Manajemen Universitas Brawijaya Malang.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.