

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT USAHA, DIREKTORAT JENDERAL PERIKANAN BUDIDAYA, KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN

Joko Purwono¹⁾, Sri Sugyaningsih²⁾, Syati Saptaria³⁾

1) Dosen Departemen Agribisnis, Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB

2) Dosen MKDU, IPB

3) Alumni Departemen Agribisnis, Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB

Jln. Lingkar Kampus IPB Dramaga IPB – Bogor

E-mail : jpurwono@yahoo.com

ABSTRAK

Sumberdaya Manusia dilingkungan pemerintah mempunyai peranan penting dalam melaksanakan program pemerintah secara baik dan sesuai dengan tujuan yang direncanakan. Tingkat kinerja SDM yang baik dapat mewujudkan keberhasilan program tersebut. Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak variabel tiga diantaranya adalah kompensasi, motivasi dan kompetensi. Objek dari penelitian ini adalah Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah (1) menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Usaha Budidaya (2) menganalisis kinerja pegawai Direktorat Usaha Budidaya. Data yang dianalisis adalah data mengenai kompensasi, motivasi dan kompetensi pegawai yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Usaha Budidaya, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya. Data yang diolah dengan menggunakan analisis jalur dengan bantuan Aplikasi Liesrel 8.8. Variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja pegawai lingkup Direktorat Usaha adalah variabel kompensasi, motivasi dan kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa variasi variabel kinerja paling dominan dipengaruhi langsung oleh variabel kompensasi. Pengaruh variabel kompensasi, motivasi dan kompetensi cukup besar dengan didominasi oleh pengaruh variabel kompensasi dengan nilai presentase sebesar 20.25 persen. Dengan demikian bagian Sumberdaya Manusia di Direktorat Usaha Budidaya perlu memperhatikan variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja pegawai dengan cara melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja melalui tiga variabel tersebut.

Kata Kunci : Direktorat Usaha Budidaya, sumberdaya manusia, kinerja, Kompensasi, motivasi, Kompetensi, analisis jalur

ABSTRACT

Human resources in the environment of the government has an important role in implementing the government program. It is good and in line with the planned destination. A good level of performance of human resources is to realize the success of the program. Performance may be affected by many variables including the three variables: compensation, motivation and competence. The Object of this study is the Directorate of Business, the Directorate General of Fisheries, Ministry of Maritime Affairs and Fisheries. The purpose of this study were (1) to analyze the factors that affect the performance of employees at the Directorate of Business Culture (2) to analyze the performance of employees at the Directorate of Business Culture . The data analyzed were data on compensation, motivation and competence of employees suspected of affecting the performance of employees in the Directorate of Aquaculture Enterprises, Directorate General of Aquaculture. The data were processed using path analysis with the help of Application Liesrel 8.8. Significant variable affecting the performance of employees within the Directorate of Business is a variable compensation, motivation and competence. Based on the research results can be explained that the variation of the most dominant performance variables directly influenced by the variable compensation. Effect of variable compensation, motivation and competence is large enough to be dominated by the influence of variable compensation with the percentage value by 20.25 percent. Thus the Directorate of Human Resources in Farming Enterprises needs to consider the variables that significantly affect the performance of employees by doing activities that can improve performance over the three variables.

Keywords: Directorate of Aquaculture Enterprises, performance of human resources, compensation, motivation, competence, path analysis

PENDAHULUAN

Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja sumberdaya manusia terus dilakukan oleh seluruh instansi pemerintahan. Upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan output atau hasil kerja yang diharapkan berhasil atau sesuai dengan program pemerintah yang telah direncanakan. Program kegiatan tersebut dirancang oleh masing-masing instansi sesuai dengan tupoksi yang dimiliki.

Sumber daya manusia di lingkungan Kementerian Kelautan dan Perikanan RI merupakan sumber daya manusia yang mempunyai posisi yang sangat strategis di dalam kerangka pembangunan nasional secara keseluruhan. Terlebih lagi Indonesia merupakan Negara kelautan, yang hasil-hasil alamnya perlu dimanfaatkan untuk kepentingan seluruh masyarakat Indonesia secara professional, dan semua hal tersebut dapat menghasilkan pendapatan yang besar bagi negara ini. Selain itu dengan adanya target Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) dalam meningkatkan produksi perikanan budidaya hingga 353 persen yakni dari 4.7 juta ton menjadi 16.8

juta ton pada tahun 2014 menunjukkan betapa pentingnya peranan sumberdaya manusia yang berkualitas dalam meraih target tersebut.

Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya adalah salah satu Direktorat Jenderal di bawah naungan Kementerian Kelautan dan Perikanan yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan di bidang perikanan budidaya. Tujuan utama dari Direktorat Perikanan Budidaya adalah mensejahterakan masyarakat melalui program peningkatan produksi dalam bidang perikanan budidaya. (Visi dan Misi DJPB dalam renstra DJPB 2010 – 2014). Dengan tujuan tersebut, tentunya Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya mempunyai tugas yang sangat strategis dan tentunya tidak mudah dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera di bidang perikanan budidaya.

Direktorat usaha budidaya merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya yang mempunyai fungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal meningkatkan pertumbuhan usaha perikanan diseluruh wilayah Indonesia. Hal tersebut merupakan dasar betapa pentingnya sumber daya manusia yang professional dan mempunyai kinerja yang baik dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Tantangan yang kini dihadapi adalah bagaimana melakukan peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan dapat mewujudkan program pemerintah dalam mensejahterakan kehidupan rakyat Indonesia.

Dari survey awal yang dilakukan di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dikantor tersebut masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari masih banyaknya tugas yang dilakukan dengan waktu yang terlalu panjang dari yang ditentukan, meskipun sarana dan prasarana seperti gedung kantor, fasilitas kantor, sarana kerja, peralatan bantu kerja dan suasana kerja semuanya cukup kondusif. Berdasarkan data absensi karyawan staf tahun januari 2010 sd Desember 2010 ditemukan masih ada pegawai Direktorat Usaha yang terlambat hadir tanpa keterangan yang jelas padahal fasilitas mobil jemputan telah disediakan. Prosentase absensi keterlambatan tahun 2009 dan 2010 tersebut adalah 22.74 % pada tahun 2009 dan 19.61 % pada tahun 2010 dari jumlah total keterlambatan pegawai dan angka tersebut cukup tinggi. Tingkat absensi pegawai yang tinggi dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan rutin yang ada di Direktorat Usaha.

Tingkat absen keterlambatan kerja dapat disebabkan oleh adanya hal-hal yang belum sesuai dengan keinginan karyawan. Salah satu kemungkinan dikarenakan oleh sistem kompensasi yang ada. Selain itu dari segi penyelenggaraan administrasi juga masih kurang baik, yang terlihat dari masih sering terjadi surat yang hilang, padahal surat tersebut dibutuhkan untuk arsip dinas. Dengan kondisi yang demikian dilain pihak Direktorat Usaha Budidaya mempunyai pegawai dengan latar pendidikan rata-rata memiliki latar belakang pendidikan sarjana. Dengan kondisi sumberdaya manusia yang demikian dapat diasumsikan sementara bahwa pegawai yang ada di Direktorat Usaha Budidaya memiliki kompetensi yang cukup baik dikarenakan pendidikan yang dimiliki pegawai cukup untuk menunjang kinerja pada direktorat tersebut.

Semua permasalahan yang terungkap dari survey awal tersebut dinyatakan pegawai yang menjadi responden awal, disebabkan karena keterlambatan kedatangan

kekantor, sehingga menyebabkan waktu kerja setiap pegawai menjadi berkurang. Di lain pihak dari segi pegawai sendiri masih terdapat beberapa pegawai yang mengharapkan sumber pendapatan lainnya dikarenakan pendapatan yang mereka peroleh masih relatif kurang untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, selain itu pegawai sendiri kurang mempunyai motivasi untuk mendapatkan hasil kerja yang terkait.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui kinerja pegawai maka faktor-faktor yang perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh adalah kompetensi, kompensasi dan motivasi pegawai. Agar kinerja pegawai meningkat maka bagian kepegawaian harus memperhatikan kesesuaian kompensasi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. Tambahan pula, motivasi yang tepat akan mendorong pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi pegawai tersebut akan tercakup pula. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Berdasarkan kajian di atas maka muncullah beberapa pertanyaan yaitu: (1) sejauh manakah pengaruh faktor kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Direktorat Usaha Budidaya, DJPB, KKP?, dan (2) bagaimanakah kinerja pegawai Direktorat Usaha Budidaya, DJPB, KKP?

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel

Penelitian mengenai Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja dilakukan di Direktorat Usaha Budidaya, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Jl. Harsono RM. No. 3 Jakarta Selatan.

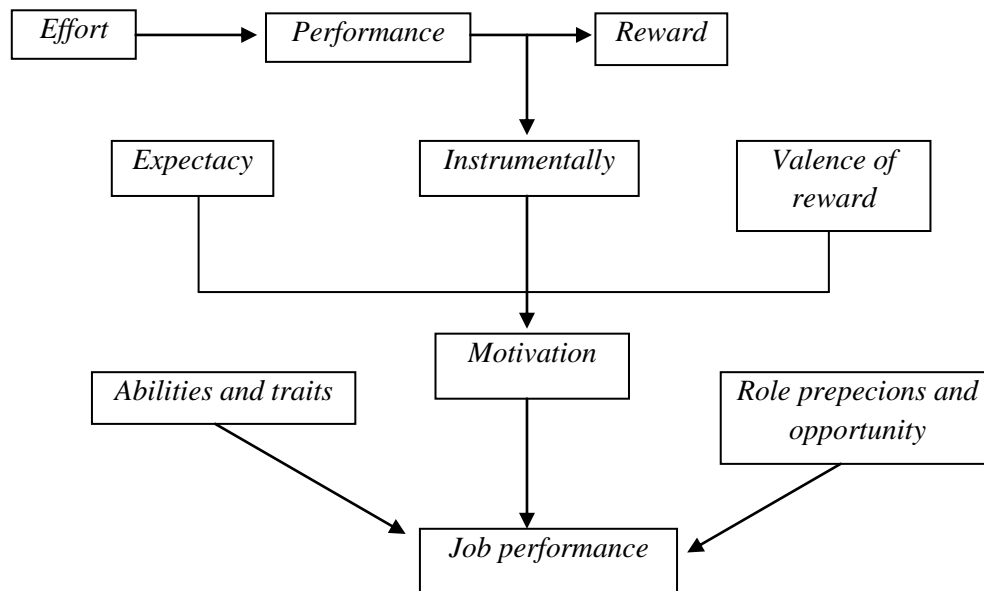
Pemilihan lokasi ditentukan secara sengaja (purposive) berdasarkan pertimbangan bahwa kinerja pegawai pada Direktorat Usaha pada Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan belum seperti yang diharapkan dan juga dengan pertimbangan bahwa instansi tersebut mempunyai tugas dan fungsi yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui peningkatan target produksi sebesar 353 persen pada tahun 2014 dan juga peningkatan usaha bidang perikanan. (Misi DJPB dalam renstra DJPB 2010 – 2014). Pelaksanaan penelitian dan pengolahan data dilakukan pada bulan Mei hingga bulan Agustus 2011.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapatkan dari hasil survey peneliti terhadap responden sekitar lokasi penelitian melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dengan menggunakan metode purposive sampling. Sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Direktorat Usaha yang berjumlah 48, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan

dan Perikanan. Sampel dalam penelitian ini adalah staf Direktorat Usaha Budidaya. Dalam penelitian ini sampel yang diambil dari populasi sebanyak 30 responden karena jumlah tersebut menurut (Gay and Diehl, 1992) merupakan jumlah yang baik untuk sampel penelitian perbandingan kausal.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Sebagai variabel terikat (dependen) kinerja tidak terjadi begitu saja melainkan dipengaruhi oleh banyak faktor atau variabel. Gerald Greenberg (2010) menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetitif organisasi sebagai berikut :



Gambar 1. Bagan pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja Sumber. Jerald Greenberg *managing behavior in organizations*, fifth edition (New Jersey : Pearson education, Inc, 2010, P. 172

Dapat dilihat dari bagan diatas tiga variabel diantaranya yang secara teoritik menjadi anteseden atau mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, Motivasi dan kompensasi.

Selain itu variabel terikat (dependen) kinerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh kompensasi berdasarkan pendapat (Nelson & Quick, 2006) yang menyatakan bahwa semakin tinggi pegawai menerima kompensasi maka kinerja pegawai tersebut akan meningkat pula. Dengan demikian kompensasi mempengaruhi kinerja. Kompensasi juga dihargai oleh pegawai dan langsung terikat pada pekerjaan, dengan demikian kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Peneliti menduga adanya hubungan dari ketiga variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja sebagai variabel dependen yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Hubungan Antara Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Motivasi adalah sesuatu didalam diri seseorang yang menyebabkan menyalurkan dan mempertahankan tingkah lakunya dalam arah tertentu sesuai tujuannya dengan indikator keberhasilan dalam melakukan pekerjaan, pengakuan, tanggung jawab, wewenang dan perkembangan. Semua dorongan untuk mencapai tujuan masing-masing individu dengan berbagai indikator tersebut akan terwujud apabila terdapat kerjasama yang harmonis antar pegawai, kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi dan juga tingkat kompensasi yang adil . Sedangkan kinerja akan meningkat apabila kompensasi dapat diberikan secara adil dan sesuai dalam lingkungan kerja suatu organisasi sehingga akan berdampak terhadap peningkatan kualitas kerja yang baik dan akan berdampak pula terhadap pencapaian tujuan organisasi yang terarah.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diduga terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi. Apabila kompensasi ditingkatkan maka motivasi pegawai akan meningkat sehingga kinerja pegawaipun akan meningkat, sebaliknya apabila tingkat kompensasi rendah maka akan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja dan kinerja pegawaiapun akan ikut menurun.

Hubungan antara Kompetensi dengan Kinerja

Kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh pegawai berupa pengetahuan, keterampilan serta didukung oleh sikap yang baik sehingga dapat membantu dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaan atau tugas. Hal tersebut terwujud dalam indikator pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai dan sikap pegawai dalam bekerja. Dengan mewujudkan indikator tersebut diperlukan peningkatan keterampilan berupa pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas setiap pegawai, selain itu diperlukan lingkungan bekerja yang baik sehingga antar pegawai dapat saling bertukar keterampilan dan pengetahuan. Dalam mencapai kinerja pegawai yang baik tentunya diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik sehingga dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan dalam organisasi atau memecahkan permasalahan yang dihadapi suatu organisasi. Selain itu diperlukan pula sikap yang baik dari setiap pegawai karena akan menciptakan koordinasi kerja antar pegawai yang harmonis sehingga dapat memacu tercapainya tujuan dari organisasi.

Dari berbagai penjelasan tersebut diatas diduga terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Apabila tingkat kompetensi tinggi atau ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya apabila tingkat kompetensi rendah maka kinerja pegawai juga akan rendah.

Hubungan antara Kompensasi, Motivasi dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Telah diuraikan diatas bahwa kompensasi, motivasi dan kompetensi secara sendiri-sendiri diduga mempunyai hubungan dengan kinerja. Apabila kita telaah lebih lanjut kinerja pegawai didukung oleh berbagai bagian dalam organisasi yang salah satunya adalah bagian pengelola SDM. Pengelola SDM tersebut mempunyai peranan dalam organisasi yaitu untuk melakukan pengelolaan dan evaluasi kinerja pegawai dalam organisasi tersebut. Kinerja pegawai perlu dikelola dan dievaluasi supaya dapat menilai kinerja pegawai dalam bekerja. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan perencanaan yang telah disusun. Tujuan organisasi yang dimaksudkan tercantum pada visi dan misi organisasi. Apabila dilihat dari indikator-indikator kinerja yaitu prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, tanggung jawab, kesetiaan dan kerjasama, para pekerja seharusnya memiliki motivasi dan kompetensi guna untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja yang berkualitas, dan selain itu tingkat kompensasi yang adil dan sesuai dapat menjadi sumber motivasi bagi para pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai. Antara kompensasi, motivasi dan kompetensi secara bersama sama mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai.

Dengan penjelasan diatas, maka dapat diduga terdapat hubungan secara bersama-sama antara kompensasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Apabila ke tiga variabel bebas ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja pegawai akan meningkat, dengan kata lain semakin tinggi kompensasi, motivasi dan kompetensi maka kinerja pegawai akan meningkat, sebaliknya semakin rendah kompensasi, motivasi dan kompetensi maka kinerja pegawainya akan semakin menurun.

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini penulis menduga sementara bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi secara langsung dan dipengaruhi secara tidak langsung oleh faktor kompensasi melalui motivasi kerja. Dengan membuktikan hal tersebut maka tujuan dan manfaat dari penelitian ini dapat terwujud.

Teknik Analisis

Untuk membuktikan seberapa jauh pengaruh kompetensi dan kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja pada Direktorat Usaha Budidaya Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Kementerian Kelautan dan Perikanan RI, penulis akan menganalisis data-data yang akan dikumpulkan. Pada analisis statistik ini akan dilakukan pengujian sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) data variabel yang telah terkumpul tanpa bermaksud memberi kesimpulan kepada populasi bertujuan untuk membentuk informasi yang berguna, seperti skor rata-rata dan standar deviasi kompetensi (variabel X3) sebagai variabel independend, skor rata-rata dan standar deviasi kompensasi (variabel X1) sebagai variabel independend, skor rata-rata dan

standar deviasi motivasi sebagai variabel intervening (variabel X2) dan skor rata-rata dan standar deviasi kinerja (variabel X4) sebagai variabel dependen.

Analisis Statistik Inferensia

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan bantuan aplikasi LIESREL 8.8. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel penyebab (disebut variabel eksogen) terhadap satu set variabel akibat (disebut variabel endogen). Sebagaimana yang telah dijelaskan variabel eksogen dari penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X3). Sedangkan variabel endogen pada penelitian ini adalah Motivasi (X2) dan kinerja pegawai (X4).

Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir sebagaimana telah dijelaskan diatas, dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dari faktor kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Lingkungan Direktorat Usaha Budidaya, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan. (P43)
2. Ada pengaruh yang signifikan dari faktor kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Usaha Budidaya, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan. (P41)
3. Ada pengaruh yang signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Usaha Budidaya, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan. (P42)
4. Ada pengaruh yang signifikan dari faktor kompensasi dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Direktorat Usaha Budidaya, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan dan Perikanan. (P21-P42).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan data yang digunakan didapatkan dari 30 responden dengan indikator tiga variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, motivasi dan kompetensi menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan presentase yang lebih besar dibandingkan dengan dua variabel lainnya yaitu dengan besar pengaruh sebesar 41 persen. Dengan demikian pengelola sumberdaya manusia di Direktorat Usaha dapat menyusun beban kerja yang dimiliki pegawai disesuaikan dengan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja tersebut. Hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi Liesrel 8.8 diperoleh hasil sebagai berikut :

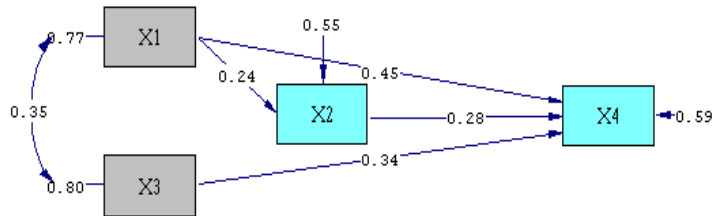
Analisis Hubungan Kausal

Persamaan struktural dinyatakan oleh :

$$\text{Model 1} = Y = 0.45X_1 + 0.28X_2 + 0.34X_3 + 0.59e_1$$

$$\text{Model 2} = X_2 = 0.24X_1 + 0.55e_2$$

Model struktural yang telah disajikan kemudian dipetakan kedalam program Simplis dan Prelis dalam aplikasi Liesrel dan hasil dari pengujian tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



Chi-Square=0.03, df=1, P-value=0.025, RMSEA=0.00

Gambar 2. Diagram Path Antara variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) yang mempengaruhi Kinerja (X4)

Hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi LIESREL, dapat dilihat diagram alur yang dihasilkan adalah seperti tertera diatas.

Uji Kecocokan Model

Dari Goodness of fit Statistik pada lampiran dapat dilihat AGFI > 0.90, RMSEA < 0.05 dan p- Value > 0.05 yang menunjukkan kecocokan yang baik. Dari kombinasi berbagai ukuran kecocokan tersebut, secara umum dapat disimpulkan bahwa kecocokan keseluruhan model adalah baik.

Analisis Uji t

1. Nilai -t dan Koefisien persamaan struktural

Pada persamaan struktural (struktural equation) , nilai t dari koefisien Kompensasi adalah $0.45 < 2$ yang berarti bahwa koefisien Kompensasi yaitu 0.17 adalah tidak signifikan.

Pada persamaan struktural kedua nilai -t dari koefisien motivasi adalah $2.86 > 2$, Kompensasi adalah $2.42 > 2$, dan Kompetensi adalah $2.25 > 2$, hal ini menunjukkan koefisien dari Kompensasi (0.33), Motivasi (0.18) dan Kompetensi (1.33) adalah signifikan.

Ikhtisar dari nilai-t dan koefisien persamaan struktural dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Nilai -t dan Koefisien pada Model Stuktural

No	Path	Estimasi	Nilai-t
1	P12	0.24	0.45
2	P24	0.28	2.86*
3	P14	0.45	2.42*
4	P34	0.34	2.25*

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2011

*) Signifikan

Pada jalur antara Kompensasi (X1) terhadap Motivasi (X2) hasil dari analisis hubungan koefisien tersebut adalah tidak signifikan sehingga hipotesis pertama tidak diterima, sedangkan pada jalur antara Motivasi (X2) dengan kinerja (Y), Kompensasi (X1) dengan kinerja (Y) dan Kompetensi (X3) dengan kinerja (Y) memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis 2, hipotesis 3 dan hipotesis 4 diterima.

Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antarvariabel

Sebagaimana telah dikemukakan pada Substruktur 1 terdapat sebuah variabel endogen, yaitu X4 dan tiga variabel eksogen yaitu X1, X2 dan X3. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur pada Gambar 2 , dapat diinterpretasikan besar pengaruh langsung dan tidak langsung masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Ringkasan besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen pada substruktur 1, baik langsung maupun tidak langsung dan total disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Ringkasan Pengaruh Variabel Eksogen (X1, X2, X3) terhadap Variabel Endogen (X4)

No	Uraian	Besar Pengaruh (%)
1.	Kompensasi (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja (X4) (P14)	20.25
2.	Kompensasi (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja (X4) melalui motivasi (X2) (P42)	0,45
3.	Motivasi (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja (X4) (P24)	7.84
4.	Kompetensi (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja (X4) (P34)	11.56
5.	Kompensasi (X1), motivasi (X2) dan Kompetensi (X3) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja (X4)	41

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2011

Dari hasil analisis data diperoleh informasi objektif bahwa, tingkat kinerja (X4) secara nyata dan positif dipengaruhi oleh tingkat kompensasi. Besarnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar $(0.45)^2 = 20.25\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi (X1) melalui Motivasi (X2) adalah sebesar (0,45%).

Variabel motivasi (X2) berpengaruh langsung terhadap kinerja (X4) sebesar 7.84% dan variabel kompetensi (X3) berpengaruh langsung terhadap kinerja (X4) sebesar 11.56%. Besarnya pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (X4) adalah 0.41 atau 41%. Sisanya, yaitu sebesar 0.59 atau 59% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil pengolahan data tampak pada diagram alur pengaruh dari tiga variabel independen yaitu kompensasi (X1), motivasi (X2) dan kompetensi (X) yang mempengaruhi kinerja (X4) secara signifikan dapat di jelaskan sebagai berikut :

Variabel independen Kompensasi

Variabel independen kompensasi berdasarkan output diagram alur mempengaruhi variabel kinerja (X4) sebesar 0.45 atau sebesar 20.25 %, selain itu pada uji t yang dihasilkan pada variabel tersebut sebesar $2.42 > 2$ sehingga disimpulkan pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja adalah signifikan, sehingga Direktorat Usaha perlu memperhatikan variabel tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dilingkungan Direktorat Usaha yang dapat meningkatkan hasil kerja yang baik dan berkualitas, sehingga tujuan Direktorat Usaha dapat tercapai.

Bentuk perhatian terhadap variabel tersebut adalah Direktorat Usaha perlu lebih memperhatikan tingkat kompensasi setiap pegawai sesuai dengan hasil pekerjaan setiap pegawai dapat berupa gaji dan pendapatan lainnya seperti honor kegiatan pemerintahan, dengan memperhatikan hasil pekerjaan setiap pegawai dapat menghasilkan keadilan dalam pemberian kompensasi. Selain itu juga dengan memperhatikan keadilan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai dapat menghindari konflik yang akan terjadi dalam lingkungan pegawai Direktorat Usaha dengan cara penyusunan analisis beban kerja yang baik.

Variabel Independen Motivasi

Dalam penelitian ini hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis jalur menghasilkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lingkup Direktorat Usaha Budidaya, dengan hasil pengaruh sebesar 0.28 atau sebesar 7.84%. Variabel motivasi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan dari hasil uji t yaitu sebesar $2.86 > 2$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam peningkatan motivasi pegawai diperlukan beberapa kegiatan dan perhatian institusi yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Kegiatan dan perhatian tersebut dapat diselenggarakan oleh bagian kepegawaian Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya misalnya kegiatan pembinaan rohani dengan menggunakan jasa motivator dan selain itu untuk memotivasi pegawai diperlukan

perhatian dari instansi terhadap pegawai berupa pemberian kompensasi yang sesuai berupa gaji dan pendapatan lainnya seperti honor kegiatan pemerintahan berdasarkan beban kerja pegawai, penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi berupa kenaikan jabatan.

Salah satu kegiatan yang sudah dilaksanakan di Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya adalah mengikutsertakan seluruh pegawai lingkup Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya pada kegiatan ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*). Selain itu untuk dapat mencapai tujuan Kementerian Kelautan dan Perikanan masih diperlukan kegiatan-kegiatan seperti, outbond dan lain lain yang dapat meningkatkan dan mempertahankan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga kinerja para pegawai dapat meningkat dan lebih berkualitas.

Variabel Independen Kompetensi

Dalam penelitian ini hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis jalur menghasilkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lingkup Direktorat Usaha Budidaya, dengan hasil pengaruh sebesar 0.34 atau sebesar 11.56%. Variabel motivasi dapat disimpulkan berpengaruh signifikan dari hasil uji t yaitu sebesar $2.25 > 2$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Untuk meningkatkan kompetensi pegawai pengelola sumberdaya manusia dapat melaksanakan diklat yang dapat meningkatkan kompetensi setiap pegawai sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Pendidikan dan pelatihan tersebut dapat dilaksanakan berupa diklat mengenai manajemen perkantoran seperti cara mengarsipkan surat yang baik dan benar sehingga akan mengurangi kelalaian dalam pengarsipan surat, selain itu diperlukan juga diklat untuk peningkatan kompetensi pegawai dalam manajemen pelaksanaan tugas sehingga tugas yang dilaksanakan dapat diselesaikan dengan baik dan lancar. Pendidikan dan latihan yang telah dilaksanakan di Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya adalah pelatihan yang berhubungan dengan manajemen administrasi seperti pelatihan mengenai pengelolaan keuangan seperti pelatihan bendahara, pelatihan aplikasi akuntansi pemerintah dll, selain itu terdapat juga pelatihan lainnya yang sesuai dengan setiap bidang tugas yang ada di lingkup Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya.

Pengelola sumberdaya manusia Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya dapat mempertahankan diklat yang telah dilaksanakan dan menambah jumlah diklat yang dinilai bermanfaat bagi peningkatan kompetensi pegawai dan kinerja pegawai pun akan turut meningkat pula.

Berdasarkan temuan-temuan penelitian diatas dapat dijelaskan bahwa variasi variabel kinerja paling dominan dipengaruhi langsung oleh variabel kompensasi. Sedangkan pengaruh langsung dari variabel motivasi dan kompetensi tidak terlalu besar pengaruhnya dibandingkan dengan variabel kompensasi. Sehingga bila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Direktorat Usaha dapat meningkat pula.

Sementara untuk pengaruh dari variable kompensasi, motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 41 persen. Sedangkan sisanya 50 persen di pengaruhi variabel-variabel lain.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini sebagaimana telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya terlihat bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi dan motivasi dengan dukungan temuan-temuan sebagai berikut :

1. Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja sebesar 20.25 persen dengan koefisien jalur sebesar 0.45.
2. Variabel motivasi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja sebesar 7.84 persen dengan koefisien jalur 0.28.
3. Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja sebesar 11.56 persen dengan koefisien jalur 0.34.
4. Variable kompensasi berpengaruh tidak langsung, terhadap kinerja pegawai melalui variable motivasi sebesar 0,45 persen.
5. Variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja sebesar 41 persen dan sisanya sebesar 59 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai Direktorat Usaha pengelola sumberdaya manusia dapat menyusun analisis beban kerja yang disesuaikan dengan tingkat kompensasi yang diterima setiap pegawai, tentunya beban kerja tersebut disesuaikan dengan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai, dan dalam memotivasi pegawai dalam bekerja pengelola sumberdaya manusia dapat melakukan kegiatan outbound dan penambahan kegiatan ESQ setiap tahunnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Greenberg J. 2010. *Managing Behavior in Organization*. 5th Edition. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Gomes, Cardoso F. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Nelson, Debra L, and Quick JC. 2006. *Organizational Behavior Foundations, Realities & Challenges*. Ohio: South Western.
- Robbins, Stephen P. 1997. *Perilaku Organisasi*. Jilid I dan II. Jakarta : Erlangga.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Stoener, James AF. R. Edward Freeman. Daniel R Gillbert JR. 1996. *Manajemen*. Jilid II. Jakarta: Prenhalindo.
- Hair, J.F. et. Al. 1995. *Multivariate Data Analysis with reading*. New Jersey: Prentice Hall Inc.

- [DJPB]. Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Jakarta. 2010. Rencana Strategis (Renstra): DJPB Jakarta.
- [DJPB] Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya Jakarta. 2011. Nominatif Pegawai Per April 2011 Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya. Jakarta:DJPB Jakarta.
- [DJPB] Direktorat Jenderal PerikananBudidaya Jakarta. 2009. Statistik produksi perikanan budidaya Direktorat Produksi. Jakarta: DJPB Jakarta.
- [MEN KP RI] Kementerian Kelautan dan Perikanan RI. 2010. Peraturan mengenai struktur organisasi Kementerian Kelautan dan Perikanan RI No. PER. 15/MEN/2010, pasal 252. Jakarta : Men KP RI Jakarta.
- [KABINET RI]. 1989. KEPRES No. 28 Tahun 1989 tentang tunjangan istri/suami dan anak PNS Jakarta: Sekretariat Kabinet RI Jakarta.
- [KEMEN KEU RI]. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2010.Peraturan mengenai tunjangan beras dalam bentuk natura dan uang No. PER 67/PB/2010 Jakarta. Kemen Keu RI. Jakarta.