

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA OPERATOR SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR

Ruskadiyana dan A.A. Anwar Prabu Mangkunegara

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana
ruskadiyana@gmail.com; anwar.mangkunegara@gmail.com

Abstract. This study was to establish and analyze the impact of variable motivation, competence and compensation on operator's performance Elementary School in East Kotawaringin both partially or simultaneously. This study is a quantitative research methods using the statistical parametric and regression analysis. There the data is processed using SPSS 21. In this study, all operators of public elementary school in East Kotawaringin of 310 people. The instruments used in the form of a structured questionnaire and measured using a Likert scale with intervals of 1-5, the instrument consists of 42 questions and statements that have been prepared based on the dimensions and indicators based on survey variable. The results showed that; motivation, competence and compensation positive and significant rated correlation or low level positive relationship with partial or simultan effect on the variable performance controller. It is expected in the future can be used as a source of data for future research related to the operator and to conduct further research based on other factors, the different variables and different places.

Keywords: Motivation, Competence, Compensation, Performance Controller

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variable motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan statistic parametric ini serta analisis regresi linier berganda. Selanjutnya data diproses menggunakan program SPSS 21. Dalam penelitian ini seluruh operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur yaitu sebanyak 310 orang. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner terstruktur dan diukur menggunakan skala likert dengan interval 1-5, instrumen terdiri dari 42 pertanyaan maupun pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator berdasarkan variable penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai korelasi atau hubungan positif tingkat rendah baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel kinerja operator. Diharapkan di masa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data untuk penelitian selanjutnya terkait dengan operator dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan faktor lain, variabel yang berbeda serta tempat yang berbeda.

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Operator

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting demi mewujudkan tata kelola untuk mendukung tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dengan cara melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien. Dengan perkembangan teknologi, organisasi tentu tidak bisa lepas dari peran karyawan. Pemerintah Indonesia, Khususnya Kementerian Pendidikan hendak melakukan pendataan Data Pokok Pendidikan terhadap satuan pendidikan (DAPODIK). Dapodik bertujuan untuk penghematan biaya pendidikan yang kurang tepat sasaran. Penghematan ini selanjutnya akan dipergunakan untuk

pembiayaan program-program pendidikan lain yang lebih penting dan sesuai kebutuhan. Melalui Instruksi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 2 Tahun 2011, dalam rangka percepatan pendataan pendidikan dibutuhkan tim Pendataan/Tenaga Operator Dapodik di setiap satuan pendidikan untuk; Melakukan penjarangan data pada masing-masing satuan, Melakukan *entry/input/editing* data ke dalam sistem dapodik secara berkala, dan Melakukan verifikasi kesesuaian dan kebenaran data serta melakukan perbaikan.

Dibutuhkan karyawan yang memiliki standar kinerja tinggi sebagai seorang Operator dalam melakukan pendataan, mengingat Dapodik merupakan satu-satunya sumber (acuan) dalam pelaksanaan kegiatan dan pengambilan keputusan terkait entitas pendidikan yang didata. Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dan kompensasi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. dalam melakukan penginputan Data Pokok Pendidikan

Dalam organisasi terdapat sistem kompensasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi.

Pendataan menjadi semakin sulit saat organisasi sekolah harus menunjuk operator yang hendak melaksanakan penjarangan data. Hal ini disebabkan masih banyak SDM yang tidak berkenan menjadi tenaga honorer penginputan data pokok pendidikan khususnya di Kabupaten Kotawaringin Timur. Pada sisi lain proses pendataan harus dilakukan, karena jika tidak maka sekolah atau instansi terkait tidak akan memperoleh segala macam bentuk pendanaan dari pemerintah. hal ini membuat sebagian besar instansi sekolah harus menunjuk salah satu tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang dimiliki untuk melakukan tugas pendataan dapodik dan tentunya akan menambah tanggung jawab baru bagi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang ditunjuk sebagai operator.

Tabel 1. Indeks kualitas kelengkapan data pokok pendidikan

No	Wilayah	Satuan Pendidik an	PTK	Peserta Didik	Sarana & prasar ana	Indeks Kelengka pan Data Rata-rata	Prosentase yang dianjurkan (%)
1	Kab. Lamandau	88.76	92.18	80.27	86.56	86.94	98.00
2	Kab. Sukamara	91.75	91.83	75.15	86.69	86.35	98.00
3	Kab. Kotawaringin Barat	86.51	92.43	75.11	89.69	85.93	98.00
4	Kab. Barito Timur	84.23	91.40	76.29	90.26	85.54	98.00
5	Kab. Gunung Mas	82.55	88.78	78.96	89.41	84.92	98.00
6	Kab. Barito Selatan	89.95	89.00	73.46	87.10	84.88	98.00
7	Kab. Pulang Pisau	82.51	92.68	76.41	87.57	84.79	98.00
8	Kab. Seruyan	85.68	87.79	71.62	91.79	84.22	98.00
9	Kab. Kapuas	84.91	88.88	74.85	89.32	84.19	98.00
10	Kab. Barito Utara	77.73	88.00	76.15	86.86	82.63	98.00
11	Kab. Kaningan	76.56	87,27	72.88	87.80	81.53	98.00

Tabel 1.1 (Lanjutan) Indeks kualitas kelengkapan data pokok pendidikan

No	Wilayah	Satuan Pendidikan	PTK	Peserta Didik	Sarana & prasarana	Indeks Kelengkapan Data Rata-rata	Prosentase yang dianjurkan (%)
12	Kab. Kotawaringin Timur	80.94	87.87	68.25	88.18	81.34	98.00
13	Kab. Murung Raya	79.91	86.42	73.04	85.14	81.31	98.00
14	Kab. Palangka Raya	85.58	85.17	68.64	76.29	79.59	98.00

Sumber : Dapodikdasmen : 2016

Tabel 1 menunjukkan belum optimalnya sinkronisasi dapodik terutama pada data peserta didik sebesar 68.25% data Peserta didik, selanjutnya 80, 94% kelengkapan data satuan pendidikan, 87.87% data PTK, 88.18% data Sarana dan Prasarana dan Indeks Kelengkapan Data Rata-rata sebesar 81,34%. Validitas prosentase yang dianjurkan minimal sebesar 98%. Hal ini menandakan masih belum maksimalnya kinerja Operator di Kabupaten Kotawaringin Timur. Akibat dari belum terpenuhinya persentase kelengkapan data pendidikan, menunjukkan belum terpenuhinya standar kinerja yang telah ditetapkan, dimana kinerja mengandung makna prestasi yaitu karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil. Indeks kelengkapan data Dapodik yang belum optimal menyebabkan ketidak sesuaian dalam penyaluran dana pemerintah terhadap masing-masing instansi.

indikasi rendahnya kinerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Indikasi penyebab rendahnya kinerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur

Masalah	Jumlah (orang)	%
Rendahnya penghasilan seorang Operator	11	44
Tidak adanya pelatihan aplikasi Dapodik secara khusus dari pemerintah	13	52
Tidak adanya insentif untuk Operator dari instansi terkait	10	40
Tidak adanya penghargaan dari sekolah terhadap Operator	6	24
Gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja	9	36
Tidak bersedia diberikan tugas tambahan	7	28
Penghasilan sebagai Operator tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga	12	48
Kesulitan dalam pengumpulan data peserta didik	5	20

Sumber : Disdik Kab. Kotawaringin Timur (2016)

Berdasarkan Tabel 2 dengan jumlah responden sebanyak 25 orang, terlihat 11 orang atau sebesar 44 % merasa penghasilan seorang Operator sangat rendah, 13 orang atau sebesar 52 % menyatakan tidak adanya pelatihan aplikasi Dapodik secara khusus dari pemerintah membuat Operator harus berkumpul untuk mencari solusi dari permasalahannya atau mengundang seksi pendataan kabupaten untuk membimbing operator sekolah. Sebanyak 10 orang atau sebesar 40% menyatakan tidak mendapat insentif dari pekerjaannya, sebanyak 6 orang atau sebesar 24% menyatakan tidak adanya penghargaan dari sekolah, sebanyak 9 orang atau sebesar 36% menyatakan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja, sebanyak 7 orang atau sebesar 28% pegawai tidak bersedia diberikan tugas tambahan sebagai operator dengan alasan aplikasi Dapodik yang dirasa cukup rumit, Sebanyak 12 orang atau sebesar 48% mengungkapkan Penghasilan sebagai Operator tidak dapat mencukupi kebutuhan keluarga,

Sebanyak 12 orang atau sebesar 20% menyatakan kesulitan dalam pengumpulan data karena rendahnya partisipasi dari orang tua siswa maupun guru-guru yang hendak di data.

Pengaruh kompetensi pada kinerja juga tidak kalah penting, dapat dilihat dari tingkat kompetensi yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal lain juga dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan yang menjadi salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Tingkat pendidikan sebagai faktor internal berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga semakin tinggi kualitas SDM yang dimiliki, maka semakin tinggi juga kualitas kinerjanya. Berikut tingkat pendidikan Operator Sekolah Dasar Negeri di Kab. Kotawaringin Timur:

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Operator Sekolah

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA/SMK/Sederajat	102	33
Diploma	61	20
Sarjana (S1)	147	47
Total	310	100

Sumber: Disdik Kab. Kotawaringin Timur (2016)

Tabel 3 menunjukkan jenjang pendidikan Operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur. Dimana sebanyak 147 orang (47%) memiliki tingkat pendidikan S1 sedangkan diploma sebanyak 61 orang (20%) dan SMA sebanyak 102 orang (33%). Dilihat dari tingkat pendidikan, ini menunjukkan masih rendahnya kompetensi Operator.

Tujuan penelitian ini adalah untuk Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur

KAJIAN TEORI

Kinerja. memiliki pengertian yang beragam dari berbagai pakar, namun secara umum Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2015:67) sedangkan menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu ukuran pencapaian prestasi seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan kepada organisasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang sesuai dengan tanggung jawabnya

Menurut Bangun (2012:233) indikator kinerja karyawan, penilaian kinerja karyawan dan standar pekerjaan harus dapat diukur serta dipahami secara jelas melalui:

- 1) Prestasi Kerja. Prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja seorang karyawan ini dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pegalaman kerja, kesungguhan dan lingkungan kerja.
- 2) Tanggung Jawab. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukan.

- 3) Ketaatan. Ketaatan merupakan kesanggupan seorang karyawan untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku, dan mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- 4) Kejujuran. Kejujuran merupakan sikap mental yang keluar dari dalam diri manusia sendiri. Ia merupakan ketulusan hati dalam melaksanakan tugas dan mampu untuk tidak menyalahgunakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 5) Kerjasama. Kerjasama adalah kemampuan mental seorang karyawan untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.
- 6) Prakarsa. Prakarsa adalah kemampuan seorang karyawan untuk mengambil keputusan, langkah-langkah, serta melaksanakannya, sesuai dengan tindakan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok tanpa menunggu perintah atasan.

Menurut Wirawan (2015:272), ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Lingkungan eksternal organisasi. Lingkungan eksternal terdiri atas unsur-unsur di luar organisasi, yang tidak dapat dikendalikan oleh organisasi tetapi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain; Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi, Kehidupan Politik, Kehidupan sosial budaya masyarakat, Agama/spiritualitas, dan Kompetitor.
- 2) Faktor-faktor internal organisasi. Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Jenis faktor internal organisasi sangat banyak, bergantung pada besar kecilnya organisasi. Dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain; Iklim organisasi dan Budaya organisasi.
- 3) Faktor-faktor pegawai. Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor ini dibawa sejak lahir, dan diperoleh dalam perkembangan hidupnya atau campuran dari keduanya. Ada sejumlah perilaku pegawai yang langsung mempengaruhi kinerja antara lain adalah; Etos kerja, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja.

Motivasi. diartikan sebagai hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara, 2008:47). Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas organisasi. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan (Fahmi,2016:91). Sedangkan Menurut Hasibuan (2007:56), motivasi adalah sebagai pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara, dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tindakan tertentu secara optimal untuk mencapai apa yang menjadi sasaran organisasi.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya semangat tergantung dari kepentingan individu. Abraham Harold Maslow mengemukakan "*Hierarchy of needs theory*" untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia bahwa manusia dimotivasi oleh berbagai kebutuhan dan keinginan yang muncul dalam urutan hirarki. Adapun kelima tingkatan tersebut adalah (Fahmi,2016:93) :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*),

- a. Teoritis : kebutuhan pangan, sandang, papan, bebas dari rasa sakit
- b. Terapan : ruang istirahat, air untuk minum, liburan, cuti, balas jasa.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan pertama dan utama yang wajib dipenuhi oleh tiap individu. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan ini, orang dapat mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, untuk memperoleh imbalan, baik berupa uang atau pun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini.

2) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Safety & Security Needs*)

- a. Teoritis : perlindungan dan stabilitas
- b. Terapan : pengembangan karyawan, kondisi kerja yang aman, rencana-rencana senioritas, serikat kerja, tabungan, uang pesangon, jaminan pensiun, asuransi.

Setelah kebutuhan pertama dan utama terpenuhi, timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perindungan. Kebutuhan akan keselamatan jasmani dan rohani. Tiap individu mendambakan keamanan bagi dirinya, termasuk keluarganya.

3) Kebutuhan sosial (*Social needs*)

- a. Teoritis : Cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan dan sosialisasi.
- b. Terapan : kelompok-kelompok kerja formal & informal, kegiatan-kegiatan yang disponsori organisasi, acara peringatan.

Setelah kebutuhan rasa aman terpenuhi, maka tiap manusia senantiasa merasa perlu pergaulan dengan sesama manusia lain. Selama hidup manusia di dunia ini tak mungkin lepas dari bantuan pihak lain.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*)

- a. Teoritis : Status atau kedudukan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, apresiasi, kehormatan diri dan penghargaan.
- b. Terapan : kekuasaan, ego, promosi, jabatan, hadiah, status

Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan/penghargaan masyarakat.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*)

- a. Teoritis : Penggunaan potensi diri, pertumbuhan, pengembangan diri.
- b. Terapan : Menyelesaikan penugasan-penugasan yang bersifat menantang, melakukan pekerjaan-pekerjaan kreatif, pengembangan ketrampilan.

Kebutuhan aktualisasi diri, yakni senantiasa percaya kepada diri sendiri. Pada puncak hirarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut berupa kebutuhan-kebutuhan individu untuk merealisasikan potensi yang ada pada dirinya, untuk mencapai pengembangan diri secara berkelanjutan, untuk menjadi kreatif atau mempertahankan prestasinya secara optimal.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berkuasa memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (perwujudan diri). Kebutuhan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi. Hal yang penting dalam pemikiran Maslow (1943) dalam Fahmi (2016:93) ini bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Bila suatu kebutuhan mencapai puncaknya, kebutuhan itu akan berhenti menjadi motivasi utama dari perilaku. Kemudian kebutuhan kedua mendominasi, tetapi walaupun kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan itu masih mempengaruhi perilaku hanya intensitasnya yang lebih kecil.

Menurut Herzberg dalam Siagian (2009:97), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa; Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), Kemajuan (*advancement*), Tanggung jawab (*responsibility*), pengakuan (*recognition*) serta Pencapaian (*achievement*).

- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup ; Administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, Gaji, Hubungan antar pribadi, dan Kondisi kerja.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Watson wyaat dalam Ruky (2006:87) menyatakan bahwa Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*Knowledge*) dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Karakteristik kompetensi dibedakan berdasarkan pada tingkat mana kompetensi tersebut dapat diajarkan. Keahlian dan pengetahuan biasanya dikelompokkan sebagai kompetensi di permukaan sehingga mudah tampak. Kompetensi ini biasanya mudah untuk dikembangkan dan tidak memerlukan biaya pelatihan yang besar untuk menguasainya. Kompetensi konsep diri, karakteristik pribadi dan motif sifatnya tersembunyi dan karena itu lebih sulit untuk dikembangkan atau dinilai. Untuk mengubah motif dan karakteristik pribadi masih dapat dilakukan, namun prosesnya panjang, sulit dan mahal. Cara yang paling hemat bagi organisasi untuk memiliki kompetensi ini adalah melalui proses seleksi karakter.

Berangkat dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah merupakan sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motivasi, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian.

Berikut ini akan diuraikan secara rinci masing-masing karakteristik kompetensi sebagaimana yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) dalam Palan (2007:9), sebagai berikut :

- 1) Karakter pribadi (*traits*). Karakteristik pribadi merupakan cerminan bagaimana seorang pegawai mampu/tidak mampu melakukan suatu aktivitas dan tugas secara mudah/sulit dan sukses/tidak pernah sukses. cluster ini mencakup kompetensi *self control* (SCT), *self confidence* (SCF), *flexibility* (FLX), dan *organizational commitment* (OC)
- 2) *Organizational commitment* (OC) merupakan kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengaitkan apa yang diperbuat dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi; berbuat sesuatu untuk mempromosikan tujuan organisasi atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi; dan menempatkan misi organisasi diatas keinginan diri sendiri atau peran profesionalnya.
- 3) Konsep diri (*self concept*), Konsep diri dan nilai-nilai merujuk pada sikap. hal yang perlu diperhatikan adalah sikap atau perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. cluster ini mencakup kompetensi *developing others* (DEV), *directiveness, assertiveness and use of positional power* (DIR), *teamwork and cooperation* (TW), *team leadership* (TL), *interpersonal understanding* (IU), dan *customer service orientation* (CSO).
- 4) Pengetahuan (*knowledge*). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. cluster pengetahuan meliputi kompetensi *analytical thinking* (AT), *conceptual thinking* (CT), *technical/professional/managerial expertise* (EXP).

- 5) Ketrampilan (*skill*). ketrampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu. Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil. akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. cluster keterampilan meliputi kompetensi *concern for order* (CO), *initiative* (INT), *impact and influence* (IMP), dan *information seeking* (INFO).
- 6) Motivasi (*motives*). motivasi adalah kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Cluster ini mencakup *organizational awareness* (OA), *relationship building* (RB), dan *achievement orientation* (ACH)

Menurut Wibowo (2008:102) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi meliputi; keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman keahlian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, serta budaya organisasi dari masing-masing karyawan. Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi antara lain; Pendidikan, Pengetahuan Masa Kerja dan Pelatihan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja (Sofyandi 2008:159). Sirait (2006:181) memberikan batasan bahwa kompensasi adalah hal yang diterima pegawai baik dalam bentuk uang atau bukan sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya yang dikeluarkan oleh pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2008, 357), kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Mangkuprawira,2009:152)

Menurut Veithzal, Rivai. dan Ella, Jauvani, (2009:744-745) Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Kompensasi Langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, dan insentif yang merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.
 - a. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur
 - b. Upah adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
 - c. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang ditentukan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni *benefit* dan *services* (tunjangan pelayanan). *Benefit dan services* adalah kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan suatu organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti; Piagam penghargaan, Surat Keterangan, Promosi, Lingkungan Kerja yang bersahabat, dan nyaman dalam bertugas.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Data penelitian ini dihimpun secara *ex post facto*, dengan kata lain peneliti mengandalkan pada persepsi responden untuk menerangkan pengalaman-pengalamannya dan selanjutnya dianalisis menurut desaiian deskriptif dan kausal (pengaruh) antar variabel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei, yaitu *cross-sectional survey* dengan alat bantu kuesioner tertutup,

di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Adapun variabel penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu variabel *independent* atau variabel bebas (X) dan variabel *dependent* dan variabel terikat (Y).

Alat ukur penelitian yang digunakan berbentuk daftar pertanyaan melalui angket (*questionnaire*). Jawaban yang diharapkan bersifat tertutup, artinya pada setiap pertanyaan sudah diberikan pilihan-pilihan untuk menjawabnya. Tingkat pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dikonstruksi dalam bentuk skala bertingkat (*rating scale*) dengan menggunakan skala likert. Jawaban item terdiri atas lima alternatif, data yang diperoleh dari responden akan terbentang dalam suatu kontinum negative sampai dengan positif.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data, teknik yang digunakan adalah dengan cara Angket/kuesioner, yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan secara tertutup dalam bentuk daftar pertanyaan terkait masalah penelitian yang harus diisi oleh responden. Untuk menghasilkan jawaban yang diharapkan, maka dalam angket diberikan panduan pengisian, bahasa yang sederhana, dan item pertanyaan sesuai dengan permasalahan kajian, dan Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dari sumber laporan, arsip, petunjuk yang berkaitan dengan objek/masalah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur yang berjumlah 310 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% (Sugiyono, 2014:30), sehingga di peroleh sampel sebanyak 175 orang. Pengambilan sampel diambil menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*.)

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif kuantitatif, yaitu dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda. Data diolah menggunakan program SPSS 21 dengan cara:

- 1) Uji validitas dan reliabilitas instrumen. Uji kualitas terhadap instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian perlu dilakukan sebelum melakukan analisis terhadap pokok masalah. validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan dan kehandalan kuesioner. Suatu instrument dianggap valid atau memenuhi syarat jika harga koefisien korelasi $r_{xy}/r_{hitung} \geq 0,300$ sedangkan Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya (konsisten) untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, jika koefisien $\alpha > 0,600$ mengindikasikan konsistensi internal reliabilitas.
- 2) Uji asumsi klasik. Agar diperoleh hasil analisis yang valid, sebelum melakukan pengujian dengan regresi linier berganda maka perlu dilakukan uji asumsi klasik, meliputi: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.
- 3) Analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah untuk meramalkan variabel dependent jika variabel independent dinaikkan atau diturunkan yang meliputi;
 - a. Uji hipotesis yang terdiri dari Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).
 - b. Analisis matrik korelasi dimensi. Analisis Matrik Korelasi Dimensi bertujuan untuk mengetahui dimensi manakah yang paling dominan berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah para operator sekolah dasar negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur sebanyak 175 orang, namun hanya yang memiliki tingkat pendidikan diploma dan sarjana saja yang digunakan dalam analisis data. Berdasarkan data yang diperoleh dari jawaban responden dalam kuesioner, diperoleh data mengenai karakteristik responden

berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan status pernikahan. Hasil selengkapnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	102	58
	Perempuan	73	42
	Total	175	100
Usia	20 – 29	66	38
	30– 40	71	41
	> 40	38	22
	Total	175	100
Pendidikan Terakhir	SLTA	52	30
	Diploma	19	11
	Sarjana (S1)	104	59
	Total	175	100
Status Pernikahan	Menikah	98	56
	Belum Menikah	77	44
	Total	175	100

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Uji validitas menggunakan tingkat kepercayaan 95%, dimana $df = n-2$. Nilai n dalam penelitian ini yaitu 123, sehingga nilai $df = 121$. Dengan begitu, diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,149$. Dasar pengambilan keputusan pada uji validitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq 0,149$ maka butir pernyataan tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < 0,149$ maka butir pernyataan tersebut tidak valid

Hasil perhitungan validitas dilakukan dengan melihat koefisien korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk dari setiap variabel, disajikan pada tabel-tabel dibawah ini. Berdasarkan perhitungan terhadap 123 responden, diperoleh hasil dengan *software* SPSS 21 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel/Dimensi	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Motivasi Kerja (X_1)			
Kebutuhan Mempertahankan Hidup	0.307	0,149	Valid
Kebutuhan Rasa Aman	0.775	0,149	Valid
Kebutuhan Sosial	0.762	0,149	Valid
Kebutuhan Penghargaan	0.793	0,149	Valid
Kebutuhan Aktualisasi Diri	0.442	0,149	Valid
Kompetensi (X_2)			
Karakter Pribadi	0.826	0,149	Valid
Konsep Diri	0.851	0,149	Valid
Pengetahuan	0.776	0,149	Valid
Keterampilan	0.862	0,149	Valid
Motivasi	0.789	0,149	Valid
Kompensasi (X_3)			
Langsung	0.924	0,149	Valid
Tidak Langsung	0.933	0,149	Valid

Tabel 5.1 (Lanjutan) Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel/Dimensi	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
Kinerja Operator (Y)			
Prestasi Kerja	0.607	0,149	Valid
Tanggung Jawab	0.614	0,149	Valid
Ketaatan	0.688	0,149	Valid
Kejujuran	0.549	0,149	Valid
Kerjasama	0.430	0,149	Valid
Prakarsa	0.353	0,149	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Uji Reliabilitas. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila koefisien reliabilitas $> 0,6$. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Untuk mengetahui hasil uji reliabilitas dari kuesioner masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.8 berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner	Cronbach's Alpha Hitung	Batas Reliabel	Reliabilitas
X ₁ = Motivasi Kerja	0,841	0,60	Reliabel
X ₂ = Kompetensi	0.879	0,60	Reliabel
X ₃ = Kompensasi	0.840	0,60	Reliabel
Y = Kinerja Operator	0,954	0,60	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Hasil Uji Normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data terdistribusi normal. Uji normalitas untuk tiap variabel dilakukan dengan melihat titik sebaran data pada gambar grafik P-P Plot. Atau dengan melihat angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas ini adalah sebagai berikut:

- Jika angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov $\text{Sig} \geq 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika angka signifikansi Uji Kolmogorov-Smirnov $\text{Sig} < 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,881
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,419

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat hubungan korelasi antar variabel bebas. Pada uji ini dapat dilihat pada tabel *Coefficients* hasil regresi variabel Motivasi Kerja (X₁), Kompetensi (X₂), Kompensasi (X₃) dan Kinerja Operator (Y) seperti yang tertera pada Tabel 5.10 dibawah ini:

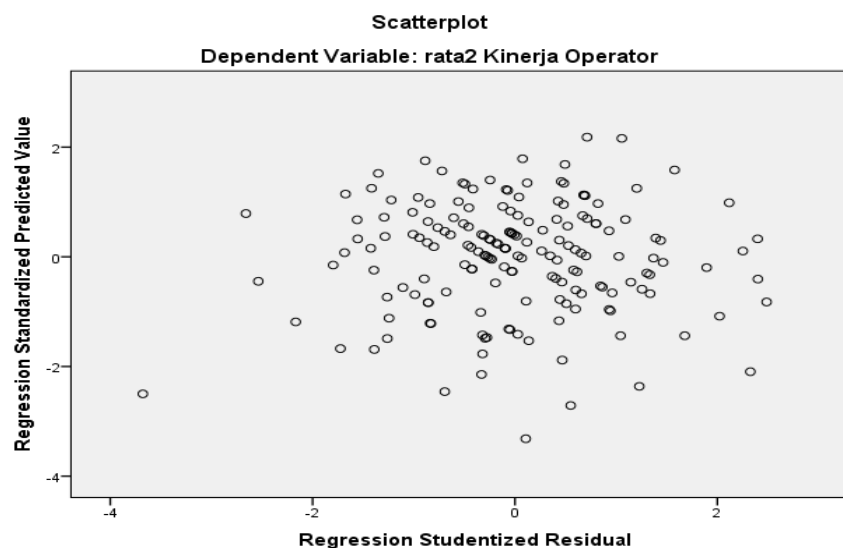
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,847	1,181
Kompetensi	0,787	1,271
Kompensasi	0,748	1,338

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 5.10 terlihat VIF dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja operator adalah sebesar 1,181, variabel kompetensi terhadap kinerja operator sebesar 1,271 dan variabel kompensasi terhadap kinerja operator adalah sebesar 1,338. Dari data dapat diketahui bahwa nilai toleransi semua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF dari semua variabel independen adalah kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Uji heterokedastisitas adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas, salah satunya adalah dengan menggunakan grafik plot antara nilai terikat dan residualnya. Heterokedastisitas untuk menunjukkan nilai varians (Y-Y) antar nilai Y tidak konstant atau sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Pemeriksaan terhadap gejala heterokedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pancar. Jika diagram pancar yang ada membentuk pola pola tertentu yang teratur maka regresi mengalami gangguan heterokedastisitas. Jika diagram pancar tidak membentuk pola acak maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 5.2 berikut:

**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Analisis regresi linier berganda. Merupakan analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih, variabel independent terhadap variabel dependent yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9. Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	2.025	4,283	0,000
Motivasi Kerja	0.010	1,983	0,049
Kompetensi	0.142	2,024	0,044
Kompensasi	0.308	2,088	0,038
R ²	0.398		
F _{hitung}		8,997	0,000 ^b

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 5.11 diketahui persamaan regresinya yaitu:

Nilai konstanta Kinerja Operator (a) = 2.025

Nilai Konstanta Motivasi Kerja (b₁) = 0.010

Nilai Konstanta Kompetensi (b₂) = 0.142

Nilai Konstanta Kompensasi (b₂) = 0.308

Jadi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.025, artinya jika Motivasi Kerja (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kompensasi (X₃) nilainya adalah 0, maka Kinerja Operator (Y) nilainya adalah 2.025.
2. Koefisien regresi X₁ bernilai 0.010 positif artinya kenaikan skor motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja operator sebesar 0.010.
3. Koefisien regresi X₂ bernilai 0.142 positif artinya kenaikan skor Kompetensi maka akan meningkatkan Kinerja Operator sebesar 0.142.
4. Koefisien regresi X₃ bernilai 0.308 positif artinya kenaikan skor Kompensasi maka akan meningkatkan Kinerja Operator sebesar 0.308.

Koefisien determinasi menjelaskan variasi pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika variabel bebas lebih dari satu maka nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai R Square.

Dari Tabel 9. hasil koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0.398 atau 39,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi) terhadap variabel terikat Kinerja Operator (Y) sebesar 39,8% sedang sisanya 61,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis. Berdasarkan Tabel 9 di atas dapat dilihat dari variabel motivasi kerja nilai $t_{hitung} 1,983 > t_{tabel} 1,974$ dan taraf signifikansi $0,049 < 0,05$ atau Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur. Berdasarkan Tabel 5.11 di atas dapat dilihat dari variabel kompetensi, nilai $t_{hitung} 2,024 > t_{tabel} 1,974$ dan taraf signifikansi $0,044 < 0,05$ atau Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur, nilai $t_{hitung} 2,088 > t_{tabel} 1,974$ dan taraf signifikansi $0,038 < 0,05$ atau Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat dinyatakan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas pada kolom F didapat nilai F_{hitung} sebesar 8,997, pada kolom Sig adalah nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi 0%. Nilai F_{tabel} untuk tingkat signifikansi (α) = 5% *two tailed* dengan sampel 123 didapat df pembilang

menggunakan $k-1$ atau jumlah variabel dikurangi 1 yaitu df pembilang $4-1=3$, dan df penyebut menggunakan $n-k$ atau jumlah sampel dikurangi jumlah variabel yaitu df penyebut $123-4=119$ maka didapat F_{tabel} yaitu 2,45. Penilaian berdasarkan uji F : jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak berarti signifikan, dari perhitungan hasil analisis diatas adalah $8,997 > 2,45$ maka H_0 ditolak berarti signifikan. Berdasarkan probabilitas: jika $< 0,05$ maka H_0 ditolak, hasil analisa diperoleh nilai $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Analisis dimensi digunakan untuk mengetahui kuat hubungan antar dimensi variabel bebas dengan variabel terikat, untuk itu diperlukan matrix korelasi dimensi antar variabel yang dapat dilihat pada Tabel 10

Tabel 10. Matriks Korelasi Dimensi Antar Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Prestasi Kerja	Tanggung jawab	Kinerja Operator (Y)			
				Ketaatan	Kejujuran	Kerjasama	Prakarsa
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan Mempertahankan Hidup	0,038	0,049	0,062	0,190	0,037	0,076
	Kebutuhan Rasa Aman	0,042	0,029	0,149	0,195	0,011	0,056
	Kebutuhan Sosial	0,020	0,017	0,146	0,081	0,080	0,166
	Kebutuhan Penghargaan	0,048	0,029	0,113	0,014	0,100	0,012
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	0,144	0,024	0,130	0,070	0,092	0,017
Kompetensi (X2)	Karakter Pribadi	0,367	0,337	0,409	0,235	0,061	0,189
	Konsep Diri	0,458	0,494	0,521	0,196	0,076	0,103
	Pengetahuan	0,512	0,408	0,393	0,218	0,025	0,166
	Keterampilan	0,447	0,463	0,427	0,129	0,041	0,224
Kompensasi (X3)	Motivasi	0,433	0,449	0,462	0,298	0,017	0,132
	Langsung	0,474	0,475	0,422	0,488	0,038	0,189
	Tidak Langsung	0,361	0,354	0,370	0,862	0,046	0,118

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Tabel menunjukkan bahwa:

- 1) Untuk variabel motivasi kerja, korelasi dimensi terkuat dengan tingkat hubungan sedang ditunjukkan oleh dimensi kebutuhan rasa aman dengan dimensi kejujuran sebesar **0,195**
- 2) Hasil korelasi antar dimensi di variabel kompetensi terhadap kinerja operator adalah korelasi dimensi terkuat dengan tingkat hubungan sedang ditunjukkan oleh dimensi pengetahuan dengan dimensi prestasi kerja sebesar **0,512**
- 3) Hasil korelasi antar dimensi di variabel kompensasi terhadap kinerja operator adalah korelasi dimensi terkuat dengan tingkat hubungan sedang ditunjukkan oleh dimensi tidak langsung dengan dimensi kejujuran sebesar **0,862**.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur.
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur.
- 3) Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur.
- 4) Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja operator Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Saran

1. kepala sekolah perlu meningkatkan pemberian kompensasi yang tidak diberikan secara langsung, seperti penghargaan atas prestasi kerja operator.
2. Diharapkan agar kepala sekolah maupun dinas pendidikan dapat memberikan tunjangan fungsional kepada operator sekolah. Mengingat tanggungjawab operator begitu besarnya terkait dengan pendataan dapodik.
3. Diharapkan agar instansi sekolah untuk lebih memperhatikan dan mendukung segala kebutuhan sarana dan prasarana operator terkait dengan upaya-upaya yang dilakukannya untuk dapat memenuhi standar dalam proses pendataan.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja hanya sebesar 39.8 %, sehingga kinerja masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja seperti; *Organizational citizenship behavior*, *Leadership*, budaya masyarakat, dan lingkungan/ letak geografis

DAFTAR RUJUKAN

- Abdulsalam. D. dan Mohammed Abubakar Mawoli. (2012). Motivation And Job Performance Of Academic Staff Of State Universities In Nigeria: The Case Of Ibrahim Badamasi Babangida University, Lapai, Niger State. *International Journal of Business and Management*. Published by Canadian Center of Science and Education Vol. 7. No. 14. Hal:143-148.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh. PT Intan sejati. Klaten.
- Dhermawan, A. A. N. B. et.al. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2. Hal:173-184.
- Eko N. F. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajer Koperasi Di Kabupaten Jepara. *The 3rd University Research Colloquium*. Hal:217-226.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.
- _____ (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra wacana sejati. Jakarta.
- Hameed, A. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business And Social Science*. Vol. 5 No. 2. Hal:302-309.

- Halil Zaim, et.al. (2013). Analyzing The Effects of Individual Competencies on Performance: a Field Study in Services Industries In Turkey. *Journal of Global Strategic Management*. Vol. 7 No. 2. . Hal:67-77.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____ (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indonesia, G. G. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Kemdikbud. (2014). Tahun Ini Dapodik Jadi Acuan Untuk Sejumlah Program Kemdikbud. <http://dikdas.kemdikbud.go.id>. (Diakses 15 Mei 2016).
- Kountur, Ronny. (2005). *Metedologi penelitian untuk penulisan skripsi dan tesis*. Jakarta. PPM.
- Ley, et al. (2007). Competency Management UsingThe Competence Performance Approach: Modeling, Assessment, Validation, And Use. http://www.idea_group.com. (Diunduh tanggal 18 Februari 2016).
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi keduabelas. PT. Remaja rosdakarya offset. Bandung.
- Mangkuprawira, S. (2009). *Bisnis, manajemen, dan Sumberdaya Manusia*. PT. Gramedia. Jakarta.
- Malthias, R. L. dan Jakson, (2006). *Human Resource Management*. Western. South Australia.
- Manik, E. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 8. No. 2. Hal. 62-72.
- Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, (2015). *Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dan Pertanggungjawaban Keuangan Dana Bantuan Operasional Sekolah*. Jakarta.
- Mulyasa. (2007). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran yang Kreatif dan Menyenangkan*. PT Remaja Rosda karya. Bandung
- Mondy, W. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi10. Erlangga. Jakarta.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lepkhair
- Palan, R. (2007). *Competency Management. Teknik Menganalisis dan Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Timur. (2011). <http://kotimkab.go.id> (Diakses Tanggal 15 Mei 2016)
- Putra A. A. D. dan Made Surya Putra. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan pada PT. United Indobali Denpasar. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana. Bali*. Hal: 16-27.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Rahardjo, S. (2014). The Effect Of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and It's Impact on The Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central Java, Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Science*. Vol. 3 No. 6. Hal:59-74.
- Riduwan dan Achmad E. K. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Rizal, M. et.al. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies At Local Revenue Management In Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*. Vol. 3 No 1. Hal:64-79.
- Robbins, S. P., dan Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas Salemba Empat. Jakarta.

- Ruky, A. (2006). *Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. PT Refikatama. Bandung.
- Shahzadi. I. et.al. 2014. Impact Of Employee Motivation On Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. Vol.6. No.23. Hal:159-161.
- Siagian, S. P. (2009). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Gunung Agung. Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soeharyo, S. dan Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sriekaningsih, A. (2015). The Effect of Competence And Motivation and Cultural Organization Towards Organizational Commitment and Performance On State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia. *European. Journal of Business and Management*. Vol.7. No.17. Hal:208-220
- Stephen, R & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R. (2003). *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Suastha, N. T. (2001). *Evaluasi Kinerja dan Sistem Manajemen SDM*. Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Suryadana. L. dan Aan Hardiyana. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol.8. No. 1. Hal:27-39.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Veithzal, R. (2008). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Wijaya, T. dan Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. AGORA Vol. 3. No. 2. Hal:121-131.
- Winarno, A. dan Yoga Perdana. (2015). The Effecs Of Competence And Motivation On Employee Performance At PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. *Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15)* Nov. 25-26.. France.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Edisi kesatu*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Yukel, G. (2006). *Leadership in Organizations. Edisi ketujuh*. University of New York.
- Zameer, H. et.al. (2014). The Impact of The Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *Internasional journal of academic research in accounting, finance and management sciences*. Vol. 4 No. 1. Hal:293-298.