

**ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING
PADA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PARIWISATA
KABUPATEN PONOROGO**

Fitri Pudiastuti¹⁾

Amin Wahyudi²⁾

Untung Sriwidodo³⁾

1, 2, 3) Program Studi Magister Manajemen Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ fphastuti03@gmail.com

ABSTRACT

The population used in this study were 45 Civil Servants at Ponorogo Regency Tourism office. Data collection techniques used a questionnaire that has passed the test of validity and reliability. The regression requirements test used the classic assumption test. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis with absolute difference test and hypothesis testing is done through t test. The results of this study indicate that: (1) Work ability significantly influences the performance of Civil Servants at Ponorogo Regency Tourism office. This is evidenced from the calculation of the t test which produces a probability value (0,000) < 0,05. Thus this hypothesis is proven true. (2) Compensation has no significant effect on the performance of Civil Servants at Ponorogo Regency Tourism office. This is evidenced from the calculation of t test that produces a probability value (0,603) > 0,05. Thus this hypothesis is proven true. (3) Work motivation has a significant effect on the performance of Civil Servants at Ponorogo Regency Tourism office. This is evidenced from the calculation of the value of t test which results in a probability value (0,000) < 0,05. Thus this hypothesis is proven true. (4) Work motivation does not moderate the effect of work ability on performance on Civil Servants at Ponorogo Regency Tourism office. This is evidenced from the calculation of the absolute difference value 1 test which produces a probability value (0,437) > 0,05. Thus this hypothesis is proven true. (5) Work motivation does not moderate the effect of compensation on performance on Civil Servants at Ponorogo Regency Tourism office. This is proven by the results of compensation regression analysis that does not significantly influence the performance of the State Civil Service of the Tourism Agency of Ponorogo Regency. Thus to improve the performance of the State Civil Service Agency of the Tourism Office of Ponorogo Regency is not supported by compensation, although work motivation has a significant effect on the performance of the State Civil Service of the Tourism Office of the Regency of Ponorogo

Keywords: *work ability, compensation, performance, work motivation*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga, dan untuk memperbaiki kinerja pegawai merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan

dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kerja yang dilakukan oleh para pegawainya. Penilaian kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan.

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Gibson, (2013: 145), dijelaskan kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya Menurut Robbins (2011: 35), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Effendi Sinuhaji (2014) ditemukan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Outsourcing* PT. Catur Karya Sentosa Medan. Namun demikian hasil penelitian tersebut dibantah oleh peneliti lain yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Sekartini (2016) ditemukan kemampuan kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmdewa. Penelitian selanjutnya penelitian oleh Abdul Aziz Nugraha Pratama (2017) juga ditemukan Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Menurut Simamora (2013: 115) kompensasi terdiri dari kompensasi finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertanggung, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan kompensasi nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja). Hasibuan (2009: 118) menyatakan kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penelitian Setiani (2009) mendukung pernyataan ini, yaitu kompensasi finansial dipandang sebagai suatu variabel penting sebagai motivasi dalam mengarahkan karyawan dalam suatu organisasi sehingga keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kinerja karyawan. Demikian halnya penelitian oleh Djumino (2010) menunjukkan bahwa meningkatnya pemberian kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Wekesa (2013) menunjukkan kompensasi yang secara keseluruhan memuaskan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya. Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Namun demikian pemberian kompensasi yang kurang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerja sama yang tidak sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Hal ini diperkuat hasil penelitian oleh Ahmad

Shalahuddin (2014), menunjukkan bahwa Secara parsial, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, motivasi sangat penting perannya terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal atau melampaui standar. Motivasi sangat diperlukan oleh siapapun dalam hal ini karyawan sangat membutuhkan sesuatu yang mendorong untuk berbuat lebih. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula, untuk itu peningkatan motivasi sangat diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Hasibuan (2012: 141) “seorang dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan”. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Menurut Luthans (2011: 122) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan.

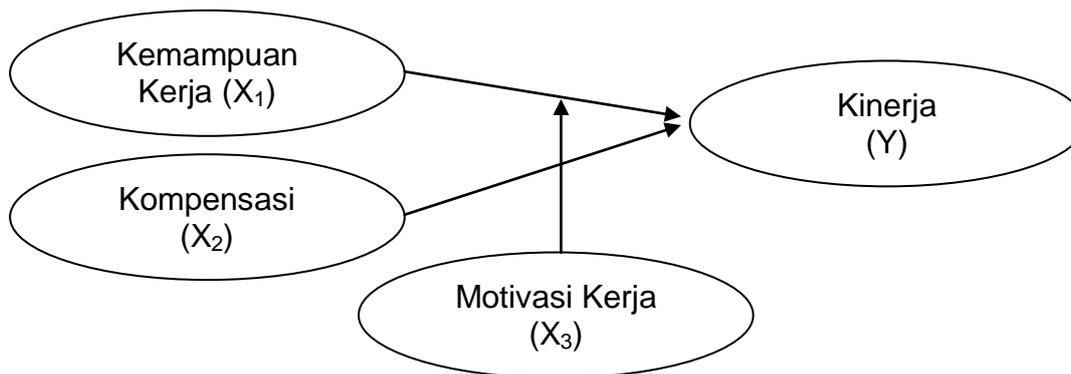
Penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi.. Hal ini diperkuat hasil penelitian oleh Nuraini Firmindari (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Selanjutnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dilakukan Murti dan Srimulyani (2013) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Padahal Untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan, maka karyawan harus memiliki kesadaran dan kesenangan untuk melakukan pekerjaannya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan tidak efisien, oleh karena itu setiap karyawan harus memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) menganalisis signifikansi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. (2) menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. (3) menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil

Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo (4) menganalisis motivasi kerja memoderasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. (5) menganalisis motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo.

Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan pemahaman alur pikir dari penelitian ini maka kerangka pemikiran teoritis dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Pikir

Keterangan:

1. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat) (Sugiyono, 2013: 39). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah kemampuan kerja dengan notasi X_1 dan kompensasi dengan notasi X_2 .
2. Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2012: 39). Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.
3. Variabel Pemoderasi yaitu: "Variabel yang mempengaruhi (memperkuat dan memperlemah) hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sugiyono, 2015: 39). Variabel ini juga disebut dengan variabel independen kedua. Dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dengan notasi X_3

LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja secara konseptual terdiri dari aspek pengetahuan dan ketrampilan, sementara motivasi terdiri dari aspek motif, harapan, dan insentif. Secara empiris merupakan konsep yang utuh untuk dapat menjelaskan kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Untuk memberikan kepuasan kerja terhadap para pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja para pegawai dan mengoptimalkan motivasi pegawai (Priadana dan Ruswandi, 2013: 60-61). Penelitian Priadana dan Ruswandi (2013) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H_1 : Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Kadarisman, 2012: 45). Penelitian Firmandari (2014) dengan menghasilkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₂: Kompensasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Penelitian Nadhiroh (2019) dengan menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesisnya adalah:

H₃: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Motivasi kerja memoderasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hasibuan (2012: 141) "seorang dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan".

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi instansi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin instansi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Dengan motivasi kerja memoderasi kemampuan kerja terhadap kinerja hal ditunjukkan hasil penelitian Sekartini (2014) dengan menghasilkan bahwa motivasi kerja memperkuat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Universitas Warmadewa. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesisnya adalah

H₄: Motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kerja karyawan.

5. Motivasi kerja memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2001). Bila perumusan kebijaksanaan kompensasi

tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelaikannya maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian perusahaan. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan karyawan mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang berdampak pada kemerosotan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya menyebabkan kinerja karyawan akan merosot pula. Motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi (Hasibuan 2007: 141). Penelitian Firmandari (2014) dengan menyatakan motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesisnya adalah:

H₅: Motivasi kerja mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017: 80), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara / pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo berdasarkan jenis kelamin, pendidikan terakhir, golongan dan masa kerja dengan jumlah 45 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *purposive random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semua, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Sesuai dengan teori tersebut maka peneliti akan mengambil sampel seluruh jumlah populasi yaitu 45 orang.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	55,56
Perempuan	20	44,44
Jumlah	45	100
Tingkat Pendidikan		
Sarjana (S2)	10	22,22
Sarjana (S1)	19	42,22
Sarjana Muda / DIII	4	8,89
SLTA	8	17,78
SLTP	2	4,44
SD	2	4,44
Jumlah	45	100

Klasifikasi	Jumlah	Persentase (%)
Golongan		
IV	6	13,33
III	30	66,67
II	8	17,78
I	1	2,22
Jumlah	45	100
Masa Kerja		
Kurang dari 10 tahun	10	22,22
10 s/d 19 tahun	8	17,78
20 s/d 30 tahun	23	51,11
Lebih dari 30 tahun	4	8,89
Jumlah	45	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Instrume Penelitian

Variabel	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
	No. Item	<i>p-value</i>	Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kemampuan Kerja	X _{1.1}	0,000	Valid	0,840	Reliabel
	X _{1.2}	0,000	Valid		
	X _{1.3}	0,001	Valid		
	X _{1.4}	0,000	Valid		
	X _{1.5}	0,000	Valid		
	X _{1.6}	0,000	Valid		
Kompensasi	X _{2.1}	0,000	Valid	0,755	Reliabel
	X _{2.2}	0,000	Valid		
	X _{2.3}	0,001	Valid		
	X _{2.4}	0,000	Valid		
	X _{2.5}	0,000	Valid		
	X _{2.6}	0,000	Valid		
Motivasi Kerja	X _{3.1}	0,000	Valid	0,921	Reliabel
	X _{3.2}	0,000	Valid		
	X _{3.3}	0,001	Valid		
	X _{3.4}	0,000	Valid		
	X _{3.5}	0,000	Valid		
	X _{3.6}	0,000	Valid		
	X _{3.7}	0,000	Valid		
	X _{3.8}	0,000	Valid		
	X _{3.9}	0,000	Valid		
	X _{3.10}	0,000	Valid		
	X _{3.11}	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	Y ₁	0,000	Valid	0,795	Reliabel
	Y ₂	0,000	Valid		
	Y ₃	0,001	Valid		
	Y ₄	0,000	Valid		
	Y ₅	0,000	Valid		
	Y ₆	0,000	Valid		

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pengujian validitas variabel kemampuan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan p -value (0,000) < 0,05. Hasil dari pengujian ini menunjukkan masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.. Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kemampuan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo adalah reliabel karena menghasilkan *Cronbach alpha* > 0,60.

Uji asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan hubungan signifikan dan representative (*Best Liner Unbiased Estimator*), maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi yaitu uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	Tolerance (0,829; 0,759; 0,841) > 0,10 VIF (1,206; 1,318; 1,189) < 10	Tidak terjadi multikolinieritas
Uji autokorelasi	P value: (0,131)	Tidak terjadi autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	P value: (0,921; 984; 0,666) > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Uji normalitas	P value: (0,120) > 0,05	Residual terdistribusi normal

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasilnya uji multikolinieritas menunjukkan bahwa baik variabel kemampuan kerja, kompensasi, dan motivasi masing-masing menunjukkan nilai *tolerance* mendekati yang lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Hal ini menunjukkan model regresi tersebut lolos uji multikolinieritas.

Berdasarkan autokorelasi dengan *Run test* nilai *asympt.sig* sebesar 0,131 dengan dua arah (*2-tailed*) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji heteroskedastisitas bahwa kemampuan kerja (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi kerja (X_3) adalah tidak berpengaruh signifikan, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas karena *absolut residual* atau p -value < 0,05. Uji normalitas dijelaskan bahwa pada penelitian ini berdistribusi normal karena p -value > 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, maka diketahui hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Coefficients	Nilai t	Sig.
(Constant)	5,592	2,421	0,020
Kemampuan Kerja (X_1)	0,405	5,725	0,000
Kompensasi (X_2)	0,050	0,524	0,603
Motivasi kerja (X_3)	0,341	10,4873	0,000

F-hitung = 71,944
 Sig. F = 0,000
 Adjusted R Square = 0,829

Sumber: data primer diolah, 2019

Hasil pengujian pada tabel 4 ditulis dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,592 + 0,405 (X_1) + 0,050 (X_2) + 0,341 (X_3)$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a = 5,592, artinya apabila kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi kerja sama dengan 0 maka kinerja adalah positif.
- b₁ = 0,405, artinya kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila kemampuan kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja semakin meningkat dengan asumsi variabel kompensasi dan motivasi kerja dianggap konstan.
- b₂ = 0,050, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila kompensasi semakin ditingkatkan, maka kinerja semakin meningkat dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan.
- b₃ = 0,341, artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Apabila motivasi kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja semakin meningkat dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan kompensasi dianggap konstan.

Hasil Uji t

Langkah-langkah uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

Hasil uji t pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja seperti dijelaskan pada tabel di atas menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,725 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_{a1} diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

2. Uji pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja seperti dijelaskan pada tabel di atas menghasilkan t_{hitung} sebesar 0,524 dengan nilai probabilitas $(0,603) > 0,05$ maka H_0 diterima atau H_{a2} ditolak berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis 2 tidak dapat diterima atau tidak terbukti kebenarannya.

3. Uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Hasil uji t pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja seperti dijelaskan pada tabel di atas menghasilkan t_{hitung} sebesar 10,483 dengan nilai probabilitas $(0,000) < 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_{a3} diterima berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis 3 dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

Hasil Uji F

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa model tepat dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kemampuan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} sebesar 71,944 dengan nilai probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai Adjusted R^2 adalah 0,829 atau 82,9%. Hal ini berarti besarnya sumbangan pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1),

kompensasi (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 82,9%. Sedangkan sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Selisih Mutlak

Uji nilai selisih mutlak yaitu model regresi untuk menguji pengaruh moderasi, dengan model ini selisih mutlak dari variabel independen.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Selisih Mutlak

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,406	1,835		3,490	0,001
Kemp.kerja	0,418	0,066	0,405	6,297	0,000
Motiv.Kerja	0,348	0,031	0,727	11,289	0,000
ABSRES	-0,197	0,251	-0,049	-0,785	0,437

Sumber: data primer diolah, 2019

Dari hasil uji nilai selisih mutlak kemampuan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating dapat dilihat nilai sig 0,437 > 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, berarti bahwa kemampuan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, maka hipotesis yang menyatakan kemampuan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro, tidak terbukti. Dengan demikian hipotesis ini tidak dapat diterima atau ditolak kebenarannya.

Selanjutnya uji nilai selisih mutlak kompensasi dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating tidak dapat dilanjutkan, dengan alasan hasil regresi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro tidak terbukti kebenarannya, oleh karena untuk peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro tidak didukung oleh kompensasi walaupun ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro.

PEMBAHASAN

1. Implikasi Penelitian

a. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 5.725 dan p -value (0,000) < 0,05.

Dari hasil olah data tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponogoro

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata

Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 0,524 dan p -value (0,603) > 0,05.

Dari hasil olah data tersebut dapat menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo tidak dapat diwujudkan apabila Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo tidak hanya sekedar memberikan kompensasi tetapi mempertimbangkan hasil kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo dengan memuaskan atau tidak.

- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai t hitung sebesar 10.483 dan p -value (0,000) < 0,05.

Dari hasil olah data tersebut dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo.

- d. Pengaruh motivasi kerja dengan kemampuan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dengan kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo.

Dengan demikian, peningkatan kemampuan kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo didukung kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo tanpa dipengaruhi adanya motivasi kerja.

- e. Pengaruh motivasi kerja dengan kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dengan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo.

Dengan demikian, peningkatan kompensasi Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo didukung kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo tanpa dipengaruhi adanya motivasi kerja.

2. Kebijakan

- a. Salah satu manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai masukan bagi Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo dalam meningkatkan kemampuan kerja, penyusunan program pengambilan keputusan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo melalui pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kondisi dimana seorang ASN merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- b. Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo tidak hanya memberikan kompensasi yang berupa, gaji, upah, insentif, tunjangan, fasilitas kantor dan motivasi secara merata. Tetapi perlu diberikan suasana lingkungan kerja yang lebih baik.
- c. Peningkatan motivasi kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo melalui kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan keutuhan akan kekuasaan, sehingga

terwujudnya terwujudnya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo.

- d. Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo perlu adanya pembinaan-pembinaan secara rutin baik bersifat pelatihan, *work shop* serta maupun menejerial. Pembinaan manajerial terhadap Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo dapat berupa ketepatan penyelesaian tugas, kesusian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antara pegawai dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo, ini berarti apabila semakin tinggi tingkat kemampuan kerja ASN maka kinerja yang dihasilkan lebih optimal, sehingga kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo, dengan demikian ternyata kompensasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, namun motivasi kerja mempunyai pengaruh baik dan positif terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo, Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo, hal ini dibuktikan bahwa hasil analisis regresi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo oleh karena untuk peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo tidak didukung oleh kompensasi, walaupun motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pariwisata Kabupaten Ponorogo.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek* Edisi Revisi VI. Rineka Cipta. Jakarta.
- Djumino. A. 2010. "Analisis Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat di Kabupaten Wonogiri". *Jurnal Universitas Diponegoro* Vol.6. No.2. Hal.13-25.
- Firmandari, Nuraini. 2014. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)". *Jurnal. EKBISI*. Vol. IX. No. 1. Hal. 25-34
- Ghozali I. 2011. *Aplikasi Analisis Multiwariat dengan Program SPSS IBMSPSS 22* Edisi 5. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Cetakan ke-1. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2001. Edisi Kedua. Balai Pustaka. Jakarta

- Listianto, Tony dan Setiaji Bambang. 2017. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Disiplin Kerja Karyawan (Studi kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)". [http: prints.ums.ac.id_6_Toni Lysanto](http://prints.ums.ac.id_6_Toni_Lysanto). New doc
- Luthan, Mathis dan Jackson dalam Rika. 2011. *Human Resources Management*. Edisi sepuluh. Salemba Empat. Jakarta
- Miftahun. N dan Sugiyanto. 2010. "Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja". *Jurnal Psikologi* 37 (1). 94-109. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada
- Nadhiroh, Umi. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri". *Journal, Tesis Ekonomi Manajemen Universitas Kediri* Vol. 2.132-134.
- Nugraha, Pratama, Abdul Azis. 2017. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor CabangKendal)", Muqtasid 8 (2), *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah* v8i2.119-129
- Priadana, Sidik dan Iwan Ruswandi. 2013. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Ekonomi. Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 7. No. 2. Hal. 52-63.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa". *Jurnal Ekonomi & Bisnis*. Vol. 3. No 2. Hal. 64-75
- Setiani, Lilik Agus. 2009. "Analisis beberapa faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PG Djatiroto Lumajang". *Jurnal UPN Veteran* Vol.7. No.9. Hal.1-6.
- Shalahuddin, Ahmad. 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Perantara". *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 7. No. 1. Hal 53-64
- Simamora, Henry. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sinuhaji, Effendi. 2014. "Pengaruh Kepribadian. Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada Catur Karya Sentosa Medan". *Jurnal Ilman*. Vol. 1. No. 1. Hal 11-22
- Stephen P., Robbins. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesembilan. Jilid 2. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Wekesa. Jane Nelima dan Silas Nyaroo. 2013. Effect of Compensation on Performance of Public Secondary School Teachers in Eldoret Municipality Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*. Volume 3,(6). Hh. 1-4.