

RINGKASAN

Di era otonomi saat ini, kualitas Sumber Daya Manusia, kesiapan Daerah dan ketersediaan Sumber Daya Alam sangat menentukan keberhasilan Daerah dalam menjalankan roda pembangunan dan pemerintahan. Pendapatan Asli Daerah (PAD) merupakan tolok ukur kemandirian Daerah dalam menjalankan otonomi, menjadi faktor yang sangat penting bagi kelangsungan organisasi Pemerintah Daerah. Berbagai terobosan perlu dilakukan untuk meningkatkan PAD. Peran aparat penghasil Daerah sangat menentukan perolehan dan peningkatan PAD. Kompetensi dan teknik motivasi pegawai dengan sistem kompensasi /insentif menjadikan hal yang signifikan terhadap prestasi kerja aparat penghasil.

Penelitian ini bertujuan mempelajari pengaruh tingkat kompensasi dan tingkat kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil dalam meningkatkan PAD. Dari hasil analisis penelitian ini diharapkan akan diketahui seberapa besar kontribusi kompensasi dan kompetensi dalam mempengaruhi prestasi kerja aparat penghasil pendapatan Daerah sehingga dapat dipakai sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan publik serta masukan untuk perencanaan dan pengembangan pegawai.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Pertama diduga ada pengaruh tingkat kompensasi yang terdiri dari tingkat keadilan insentif, tingkat kelayakan insentif, kemampuan insentif dalam menimbulkan semangat kerja, dan waktu pemberian insentif terhadap prestasi kerja. Kedua diduga ada pengaruh tingkat kompetensi yang terdiri dari keahlian, pengetahuan, dan kemampuan terhadap prestasi kerja pegawai dalam meningkatkan PAD.

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Negeri pada Dinas-dinas penghasil sebanyak 90 orang. Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat kompensasi dan tingkat kompetensi terhadap prestasi kerja adalah uji regresi linier berganda.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat kompensasi (dalam hal ini insentif) mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja serta terdapat perbedaan pengaruh antara tingkat kompensasi dan tingkat kompetensi pada tiap strata golongan kepangkatan. Pada Pegawai Negeri golongan IV tingkat pengetahuan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja, sedangkan pada pegawai Negeri golongan III tingkat kemampuan dan waktu pemberian insentif mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja dan pada golongan II baik tingkat kompensasi maupun tingkat kompetensi tidak mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja.

Saran yang diajukan dari hasil penelitian ini adalah perlu dilakukan kajian terhadap prestasi kerja pegawai dengan memperhatikan golongan kepangkatan dan jabatan struktural pegawai dalam organisasi. Kemudian konsep pengembangan kompetensi pegawai perlu ditingkatkan disesuaikan dengan *heterogenitas skill, knowledge* dan *ability* yang dimiliki pegawai melalui program pelatihan.