

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Samti Nursam<sup>\*1</sup>, Maryadi<sup>2</sup>, Asri<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: samtinursam@yahoo.com<sup>\*1</sup>, ahmadmaryadi@gmail.com<sup>2</sup>, asriwawo01@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang digunakan berjumlah 57 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari uraian uji T diketahui bahwa motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara parsial masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Dengan hasil pengujian pada motivasi kerja yang memiliki nilai  $T_{hitung}$  (3,375) >  $T_{tabel}$  (2,004) dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Kompensasi memiliki nilai  $T_{hitung}$  (6,590) >  $T_{tabel}$  (2,004) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan memiliki nilai  $T_{hitung}$  (4,666) >  $T_{tabel}$  (2,004) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  dengan nilai sebesar 26,512 dan  $F_{tabel}$  dengan nilai sebesar 2,78, menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya, variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan dengan nilai Beta sebesar 0,578.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work motivation, compensation and leadership on employee performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. The research using quantitative research method with sample used were totaling 57 respondents. The results of this study indicate that the description of the T test, it is known that work motivation, compensation and leadership partially have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. With the test results on work motivation which has a value of Tcount (3.375) > Ttable (2.004) and a significance value of 0.001 < 0.05. Compensation has a value of Tcount (6.590) > Ttable (2.004) and a significance value of 0.000 < 0.05. Leadership has a value of Tcount (4.666) > Ttable (2.004) and a significance value of 0.000 < 0.05. The results of the F test or simultaneous testing show that Fcount is 26.512 and Ftable is 2.78, it shows that Fcount > Ftable with a significance of 0.000 < 0.05. These results indicate that work motivation, compensation and leadership simultaneously have a significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency. Furthermore, the compensation variable is the most dominant influencing variables with a Beta value of 0.578.*

**Keywords:** Work Motivation, Compensation, Leadership, and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktifitas Organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber daya maka tujuan Organisasi tidak akan tercapai. Sehingga sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen Organisasi pada

umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor kepuasan kerja, faktor komunikasi, faktor pengalaman kerja, faktor kedisiplinan, faktor motivasi, faktor kepemimpinan, faktor kompetensi, faktor kompensasi dan faktor lingkungan kerja. Setiap organisasi dalam menjalankan kegiatan harus dapat memberdayakan semua sumber daya yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Apabila semua sumber daya tersebut dapat dikelola dengan baik, maka akan dapat mempermudah organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Kirom (2015) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan efisiensi, pertanggung jawaban akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Lomanjaya (2012) kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia pada setiap pegawai harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun kinerja yang kondusif dan menghasilkan produktivitas sesuai dengan visi yang disepakati bersama. Kinerja sumber daya manusia atau pegawai dalam suatu kantor dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya karakteristik individu, kepemimpinan, dan budaya kerja dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan.

Hasibuan (2010) yang menyatakan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, berusaha atau bekerja giat untuk mencapai kebutuhannya. Sebaliknya seseorang dengan motivasi yang rendah tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

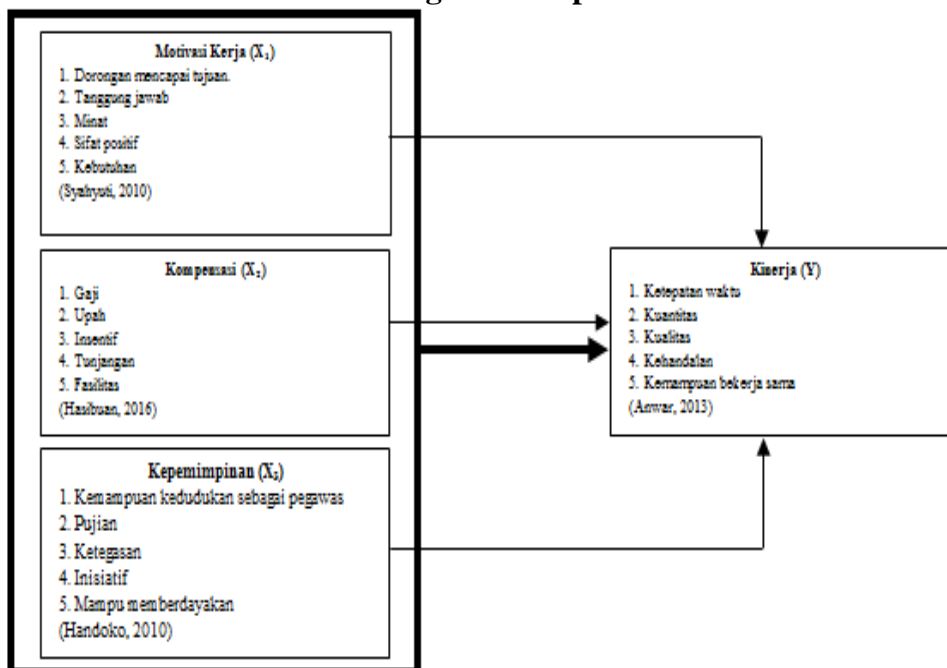
Kemudian, kompensasi adalah salah satu faktor yang dapat menjadi pendorong bagi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Kompensasi adalah masalah yang sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan tenaga kerja. Oleh karena itu setiap organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Kompensasi sebagai imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan

(2009) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi terbagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung (direct compensation) berupa gaji, upah dan upah insetif, kompesansi tidak langsung (indirect compensation atau employe welfare atau kesejahteraan pegawai).

Kepemimpinan (leadership) menurut Rivai (2014) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang baik dan positif yang akan menimbulkan niat dan usaha yang maksimal. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan segala aktivitas individu dan kelompok secara terorganisir dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

1. Diduga motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
2. Diduga motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga variabel kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 132 orang dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan standar signifikan sebesar 10%, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

$n$  : Jumlah Sampel

$N$  : Jumlah Populasi

$e$  : *Margin of Error* (Batas Toleransi Kesalahan)

Diketahui nilai  $N = 132$  dan  $e = 10\%$ , maka diperoleh :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{132}{1 + 132(0,1)^2} = \frac{132}{2,32} = 56,89 \approx 57$$

Sehingga, dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 57 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square), dan Uji Beta.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) dan kinerja (Y). Adapun untuk bentuk modelnya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	Sig.
<i>Constant</i>	3,552			
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,232	3,375	2,004	0,001
Kompensasi ( $X_2$ )	0,344	6,590	2,004	0,000
Kepemimpinan ( $X_3$ )	0,329	4,666	2,004	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 3,552. Artinya jika variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) bernilai nol maka

kinerja adalah sebesar 3,552.

Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,232. Artinya motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,232.

Variabel kompensasi ( $X_2$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,344. Artinya kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai kompensasi kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,344.

Variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,329. Artinya kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja, dan jika nilai kepemimpinan kerja meningkat maka kinerja akan bertambah sebesar 0,329.

### Uji T (Uji Parsial)

**Tabel 2. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	$T_{hitung}$	Signifikansi
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	3,375	0,001
Kompensasi ( $X_2$ )	6,590	0,000
Kepemimpinan ( $X_3$ )	4,666	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian motivasi kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,375 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  3,375 > 2,004 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

- b. Pengaruh kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian kompensasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,590 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  6,590 > 2,004 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

- c. Pengaruh kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Hasil pengujian kepemimpinan ( $X_3$ ) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,666 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$

4,666 > 2,004 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

**Uji F (Uji Simultan)**

**Tabel 3. Hasil uji F (Uji Simultan)**

Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,787	3	53,596	26,512	0,000
	Residual	107,143	53	2,022		
	Total	267,930	56			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar 26,512 dengan signifikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $26,512 > f_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 <sup>a</sup>	,600	,557	1,442

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan\_X3, Kompensasi\_X2, Motivasi Kerja\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui koefisien determinasi dengan melihat nilai R Square yaitu 0,600, yang berarti bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar sebesar 60%. Sedangkan sisanya sebesar 40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji  $\beta$  (Uji Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,310	0,001
Kompensasi ( $X_2$ )	0,578	0,000
Kepemimpinan ( $X_3$ )	0,429	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai *Beta Standardized* diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ), maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar adalah variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan nilai Beta sebesar 0,578.

## PEMBAHASAN

### Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel motivasi kerja nilai thitung ( $3,375$ ) > t-tabel ( $2,004$ ) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,001 < 0,05$ . Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Motivasi kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu  $0,232$ . Artinya jika nilai motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Dahlia (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Kusumayanti, Ratnasari dan Hakim (2020) menghasilkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Kustrianingsih, Minarsih dan Hasiolan (2016) yang mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, pada variabel kompensasi nilai thitung ( $6,590$ ) > t-tabel ( $2,004$ ) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu  $0,344$ . Artinya jika nilai kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Dahlia (2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, adapula penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu, Krisnaldy dan Warasto (2020), juga Pertiwi dan Gorda (2019) dimana dalam penelitian yang dilakukan masing-masing kelompok mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian, variabel kepemimpinan memiliki nilai thitung ( $4,666$ ) >  $t$ -tabel ( $2,004$ ) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut bisa dilihat dari nilai koefisien yaitu  $0,329$ . Artinya jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Dahlia (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, adapula penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Gorda (2019) dimana dalam penelitian yang dilakukan mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh nilai konstanta kinerja pegawai model regresi sebesar  $3,552$ . Artinya jika nilai variabel bebas (motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan) nilainya  $0$ , maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar  $3,552$ . Hasil dari uji F atau pengujian secara simultan diketahui  $F_{hitung} (26,512) > F_{tabel} (2,78)$ . Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari dan Dahlia (2020) yang menemukan bahwa motivasi, kompensasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Pertiwi dan Gorda (2019), yang membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Variabel Kompensasi Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar**

Hasil dari nilai Beta Standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Adapun variabel yang paling dominan adalah kompensasi ( $X_2$ ) dengan nilai yang paling besar yaitu  $0,578$ . Kompensasi yang diberikan kepada pegawai telah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan atau prestasi yang dihasilkan sehingga pegawai merasa cukup puas dengan hal tersebut. Diharapkan kepada organisasi dapat memberikan kompensasi kepada pegawai sesuai dengan prosedur dan adil kepada setiap pegawai. Dengan adanya kompensasi yang diberikan pegawai diharapkan mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi.



### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengujian pada motivasi kerja yang memiliki nilai  $T_{hitung} (3,375) > T_{tabel} (2,004)$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Kompensasi dengan nilai  $T_{hitung} (6,590) > T_{tabel} (2,004)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Kepemimpinan dengan nilai  $T_{hitung} (4,666) > T_{tabel} (2,004)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika nilai dari masing-masing variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai akan bertambah.
2. Motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} (26,512) > F_{tabel} (2,78)$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika nilai variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompensasi dan kepemimpinan secara bersama-sama meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Variabel Kompensasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar dengan nilai Beta sebesar 0,578

### DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Farida, Umi. Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Flippo, Edwin B. (2012). Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta: Erlangga.
- Gujarati, D.N. (2012). Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Harsuko, Riniwati. (2011). Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang: UB Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.

- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kirom, Bahrul. (2015). *Mengukur Kinerja Pelayanan dan Kepuasan Konsumen*, Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Kustriningsih, Maria Rini. Minarsih, Maria Magdalena. Hasiolan, Leonardo Budi. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Makassar. *Journal of Management*, Vol. 02, No. 02, Maret. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Kusumayanti, Keki. Ratnasari, Sri Langgeng. Hakim, Lukmanul. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening Prodi Manajemen*, Volu. 7, No. 2. Batam: Universitas Riau Kepulauan.
- Lomanjaya, J. Laudi, M. Widjaja, D. C. Kartika, E. W. (2012). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya di RS. Katolik ST Vincentius A. Paulo.
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah. Krisnaldy. Warasto, Hestu Nugroho. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No. 1, Hal. 96 – 114, Januari. Banten: Universitas Pamulang.
- Pertiwi, Indah. Gorda, A. A. N Oka Suryadinata. (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No. 3, Juli. Bali: Universitas Pendidikan Nasional.
- Puspitasari, Ayu Dwi. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, Vol. 17, No. 1, Hal. 81 – 93, Maret. Jakarta: Universitas Trilogi.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*, Bandung: Rajagrafindo persada..

Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.

Saleleng, Max. Soegoto, Agus Supandi. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3, Hal. 695 – 708. Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.

Situmeang. (2016). *Corporate Social Responsibility*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan. Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.

Suwatno. Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara. Jakarta.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widiastuti, Nur. Rahim, Subhan. (2013). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Kendari Tahun. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 22, No. 1, Hal. 57 – 68. Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha.