

PENGARUH KOMPETENSI, INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Amri*¹, Muhammad Idris², Deddy Rahwandi Rahim³

Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail : ¹amriulp@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,

³deddyrahwandi@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial Kepemimpinan, Iklim organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. 2) pengaruh secara simultan Kompetensi, Integritas dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini dilakukan pada Personil Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 90 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kompetensi, Integritas dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa Kompetensi, Integritas dan Motivasi mampu meningkatkan kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Secara simultan Kompetensi, Integritas dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Integritas dan Motivasi dan kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the effect of (1) partially leadership, organizational climate and work discipline on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency (2) the simultaneous influence of competence, integrity and motivation on the performance of the employees of the Regional Secretariat Office of Polewali Mandar Regency (3). the most dominant variable influencing the performance of the Polewali Mandar District Secretariat Staff. This research was conducted on the personnel of the Regional Secretariat Office of Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using saturated technique by taking the entire population, as many as 90 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis. The results of the study concluded that: Partially Competence, Integrity and Motivation had a positive and significant effect on the performance of the Polewali Mandar District Secretariat Staff. This means that Competence, Integrity and Motivation can improve the performance of the Polewali Mandar District Secretariat Staff. Partially it shows that the motivation variable has a dominant effect on the employees of the Regional Secretariat Office of Polewali Mandar Regency, the employees of the Regional Secretariat of the Polewali Mandar Regency, this shows that the better the motivation the better the employee's performance.

Keywords: Competence, Integrity and Motivation and Performanc

PENDAHULUAN

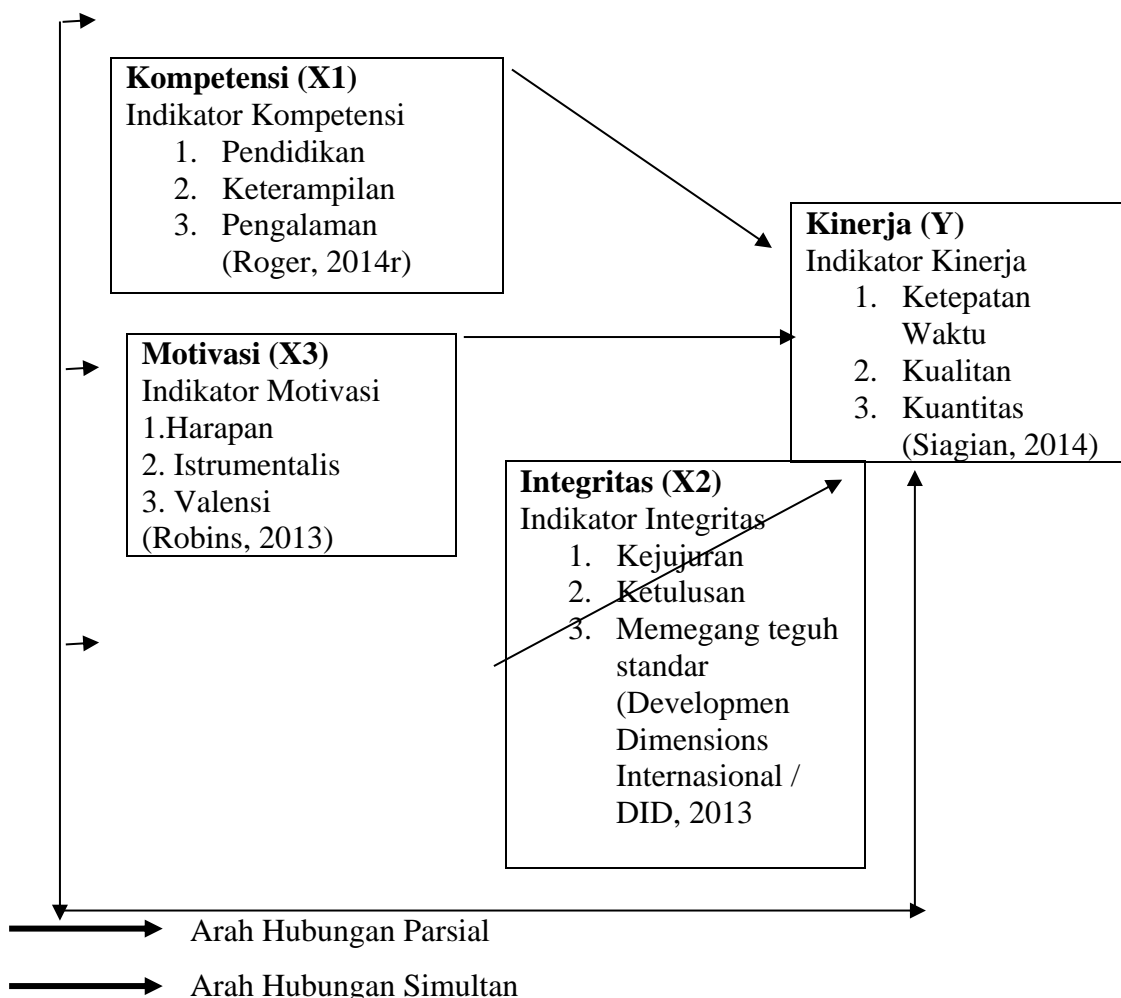
Kompetensi sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yaitu kompetensi fisik dan kompetensi non fisik. Karena itu, upaya peningkatan kompetensi sumberdaya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk dapat meningkatkan kompetensi fisik, dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk meningkatkan kompetensi non fisik, maka diperlukan sebagai upaya, diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat).

Integritas mewajibkan seseorang untuk berlaku jujur dan terbuka (Sukmana & Indarto, 2018). Sedangkan Sunarto mengatakan bahwa integritas mengizinkan kesalahan yang tidak disengaja dan perbedaan pendapat yang jujur, namun tidak mampu menerima kebohongan prinsip arens juga mengatakan integritas adalah seseorang yang beraksi atas keinginan hatinya, dalam situasi dan kondisi apapun (Astuti, 2013). Integritas adalah keselarasan antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan oleh seseorang.

Variabel Motivasi juga salah satu faktor penting bagi peningkatan kinerja organisasi. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Teori ekspektasi menurut Vroom (2012) menjelaskan bahwa seorang karyawan dimotivasi untuk mencapai tingkat upaya yang tinggi dan diyakini bahwa upaya tersebut akan mengarahkan pada penilaian kinerja yang baik (Robbins, 2013), dalam proses memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mencakup tiga hal, yakni harapan (ekspektasi), instrumentalitas, dan valensi.

Berdasarkan pengamatan peneliti menunjukkan bahwa pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, mengindikasikan masih ada pegawai yang kurang memiliki kompetensi professional, masih sering didapatkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan kinerja yang dihasilkan. Integritas masih rendah, motivasi kerja belum optimal dan hal lainnya. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu pengkajian yang mendalam untuk kompetensi sumber daya manusia. Olehnya itu, dalam penelitian akan dikaji “Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.”

Berlandaskan pada uraian pendahuluan diatas maka kerangka konsep penelitian ini dikembangkan alur kerangka konsep sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 90 orang pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda

penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisa Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.537	1.433	1.433	.375	.709		
Kepemimpinan Transformasional (X1)	.323	.105	.105	3.064	.003	.750	1.333
Budaya Organisasi (X2)	.150	.105	.165	1.614	.110	.576	1.737
Motivasi (X3)	.469	.102	.429	4.598	.000	.691	1.446

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 4.778 + -0,061 X_1 + 0,106 X_2 + 0,445 X_3$$

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,442 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif tapi tdk signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..
- 2) Pengaruh *Integritas* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,140 < 0,05$, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya *Integritas* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..
- 3) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H3 diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..

Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (*Kompetensi*, *Integritas* dan *motivasi*) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 14 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi, Integritas dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Uji F
Anova³

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	27.253	3	9.084	16.726	.000
Residual	43.450	80	.543		
Total	70.702	83			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant). Motivasi (X3). Kompetensin (X1). Integritas (X2)

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 16,726 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Integritas dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kompetensi, Kompetensi dan Integritas) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 3. Hasil Uji Parsial
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearty Statistics	
	B	Std Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constand)	4.788	1.302		3.678	.000		
Kompetensi (X1)	.061	.079	.073	.773	.442	.861	1.162
Integritas (X2)	.106	.071	.143	1.491	.140	.839	1.191
Motivasi (X3)	.445	.073	.553	6.131	.000	.946	1.057

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Kompetensi* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,442 > 0,05$, maka disimpulkan H1 ditolak, artinya *Kompetensi* berpengaruh

positif tapi tdk signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

- 2) Pengaruh *Integritas* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,140 < 0,05$, maka disimpulkan H₂ ditolak, artinya *Integritas* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..
- 3) Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H₃ diterima, artinya *Motivasi* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar..

3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.788	1.302		3.678	.000		
Kompetensi (X1)	.061	.079	.073	.773	.442	.861	1.162
Integritas (X2)	.106	.071	.143	1.491	.140	.839	1.191
Motivasi (X3)	.445	.073	.553	6.131	.000	.946	1.057

a. Devendent Variable Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi, Integritas dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Motivasi 0,553, kemudian Integritas sebesar 0,143, dan terendah adalah variabel Kompetensi sebesar 0,073

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R² untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R² dapat naik atau turun apabila satu

variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 17 berikut:

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.621	.385	.362	73697

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,385 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X_1), Integritas(X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,385 atau 38,5 % variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi(X_1), Integritas(X_2) dan Motivasi (X_3) Sedangkan sisanya 61,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi belum memberikan kontribusi nyata terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, Hasil penelitian ini berbeda Penelitian yang dilakukan oleh Djihadmin (2013) yang berjudul “Analisis Kompetensi SDM terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis autokorelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi dan kemampuan (*ability*) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda juga yang dilakukan oleh Agussalim (2010 “Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel-variabel yang diteliti adalah keahlian/skill dengan indikator berpengalaman, kecakapan, kemampuan dan ketepatan. Kedua adalah variabel suasana kerja dengan indikator keamanan, ketenangan, kebersamaan, penerangan dan sanitasi udara. Ketiga adalah variabel motivasi kerja dengan indikator semangat, ambisi, keikhlasan dan kedisiplinan. Di samping itu kinerja pegawai/karyawan dapat diukur dengan indikator prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) keahlian bekerja pegawai sudah cenderung kedalam kategori baik, (2) suasana kerja tergolong sedang, (3) motivasi kerja masih tergolong rendah, (4) kinerja pegawai/karyawan tergolong sedang, (5) keahlian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, demikian pula halnya prakarsa, prestasi kerja dan tanggung jawab belum optimal, artinya dalam kategori sedang.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup

kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Sumber daya manusia adalah elemen penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, karena manusia mempunyai daya dan karya sebagai unsur penggerak dalam pencapaian sasaran dan strategi. Siagian (2012) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas tertentu. Kompetensi profesional pegawai adalah kemampuan dan kewenangan pegawai dalam menjalankan profesi kepegawaiannya. Kompetensi profesional pegawai tersebut terdiri dari kompetensi kognitif, kompetensi afektif dan kompetensi psikomotor. Kompetensi profesional pegawai mempengaruhi keberhasilan/kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kompetensi adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

2. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Integritas mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Integritas belum berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Wirawan (2013) Pengaruh Kedisiplinan, Integritas dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa integritas belum mampu memberikan kontribusi positif terhadap kinerja..

Tidak signifikannya pengaruh integritas terhadap kinerja pada Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar, berdasarkan fakta yang ada bahwa integritas belum terlalu di perhatikan oleh pegawai, masih ada pegawai yang tidak berkantor dengan alasan yang jelas, belum disiplin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa Motivasi secara nyata memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Sugiarto (2014) dengan judul: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja baik secara parsial maupun Simultan.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arimbi (2011) dengan judul: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan Penelitian yang sama di lakukan oleh

Muksonuddin (2014) Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Masalah penelitian ini adalah : (1) Bagaimana gambaran kompetensi profesional, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas?, (2) Apakah kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Kabupaten Banyumas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsional stratified random sampling*. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menemukan bahwa: *Pertama*, Kompetensi profesional, motivasi kerja, dan kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas ketiganya termasuk dalam kategori sedang. *Kedua*, kompetensi profesional dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Banyumas

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2012) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kompetensi, Integritas dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Kompetensi, Integritas dan Motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
2. Variabel Kompetensi, Integritas dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kompetensi, Integritas dan Motivasi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

SARAN

1. Perlu memperhatikan variabel Kompetensi agar memberikan kontribusi bermakna terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
2. Perlu mempertahankan dan lebih meningkatkan motivasi agar kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar lebih meningkat.
3. Perlu memperhatikan integritas, agar memberikan kontribusi bermakna terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Novi. 2013. "Persepsi Kesesuaian Kompensasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember". *Skripsi*. Jember: Fakultas Ekonomi (Jurusan Akuntansi) Universitas Jember
- Bawono, Anton. 2014. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga : STAIN Salatiga Press
- gılmeanu (MANEA), Raluca, 2015, *Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance*, Valahian Journal of Economic Studies, Volume 6 (20), Issue 3.
- Gibson, James,L. 2015. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie, 2015, *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business School Press, 60 Harvard Way, Boston.
- Goleman, D., 2013, *Working With Emotional Intelligence*. Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi. (Terjemahan Alex Tri Kantjono Widodo). Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama. *Goleman*.
- Handoko, H. 2016. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya**. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko, T.Hani. 2016. Manajemen Personalia dan sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). [Bumi Aksara](#), Jakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2009, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2012. Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.
- Gasparz Vincent, 2011, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. 2012. Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grrenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2012. Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Hatch, M J., 2012. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.

Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2012, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4*, Erlangga, Jakarta

Manullang M., 2012, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

Maslow, A. H. 2012. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.

Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2012). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.