
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL
NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Sugianto*¹, Ahmad Firman², Badaruddin³

^{1,2,3}Program Studi Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email; ¹sugiantogaus@gmail.com ²a_firman25@yahoo.com ³badar@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian ini termasuk dalam penelitian explanatory research karena penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan korelasi diantara variabel berdasar pada hasil uji hipotesisnya. Populasi penelitian berjumlah 143 orang. Dalam menentukan jumlah sampelnya menggunakan teknik nonprobability sampling dan mendapatkan sampel sebanyak 105 orang. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengukur data yang diperoleh. Analisis datanya dilakukan secara deskriptif dan regresi linear berganda dengan Uji F dan Uji t dengan taraf signifikan 0.05. Hasil analisis statistik memperlihatkan jika secara simultan seluruh variabel bebasnya mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene karena mempunyai nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Secara parsial variabel motivasi mempunyai nilai signifikansi 0.001, variabel kompetensi mempunyai nilai signifikansi 0.000, dan variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi 0.020. Sehingga berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan jika motivasi, kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation, competence and compensation on the performance of state civil servants at the Regional Secretariat of Majene Regency. This research is included in explanatory research because this study aims to describe the correlation between variables based on the results of hypothesis testing. The research population amounted to 143 people. In determining the number of samples using non-probability sampling technique and get a sample of 105 people. This study uses a Likert scale to measure the data obtained. The data analysis was carried out descriptively and multiple linear regression with the F test and t test with a significant level of 0.05. The results of statistical analysis show that simultaneously all independent variables significantly affect the performance of ASN in the Regional Secretariat of Majene Regency because it has a significance value of $0.000 < 0.05$. Partially, the motivation variable has a significance value of 0.001, the competence variable has a significance value of 0.000, and the compensation variable has a significance value of 0.020. So based on the results of the analysis, it can be concluded that motivation, competence and compensation have an influence on the performance of ASN at the Regional Secretariat of Majene Regency.

Keywords: Motivation, Competence, Compensation And Performance

PENDAHULUAN

Setelah reformasi, permasalahan kinerja PNS di daerah makin banyak dikritisi mengingat kualitas layanan yang diberikan. Seperti dalam kajian GAS tahun 2006 pemerintah belum bisa melaksanakan layanan dan kebijakan publik secara baik, hal tersebut terlihat dari aksesibilitas bermacam layanan publik di daerah yang rendah. UU No. 5 Tahun 2014 mengenai ASN menjadi harapan kinerja PNS di daerah jadi makin akuntabel, efisien, dan tidak diskriminatif. Dalam rangka meningkatkan SDM, sebagai sesuatu yang sulit sebab kinerja memiliki konsep yang beragam serta bisa dianalisa dari

bermacam persepsi dan bisa dikarenakan pengaruh dari berbagai faktor, diantaranya faktor kemampuan pegawai dalam memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan serta faktor kesenangan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

Hampir sebagian ASN disekretariat daerah masih ada yang membolos kerja, tidak masuk tanpa keterangan dan lambat dalam bekerja. Hal tersebut menunjukkan jika efektivitas dalam pembuatan SKP belum maksimal serta sosialisasi yang dilaksanakan belum bisa dipahami sepenuhnya oleh ASN yang ada disekretariat daerah.

Sebagai salah satu lembaga pemerintahan, Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berperan penting dalam memberi layanan pada masyarakat dan berbagai instansi di daerah Kabupaten Majene. Dengan melekatnya fungsi Sekda Kabupaten Majene diharapkan sanggup menjalankan secara baik, khususnya fungsi layanannya. Beberapa tenaga kerja yang low respon dan kurang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, hanya sekedar menunggu instruksi dari pimpinannya baru pekerjaannya diselesaikan. Sehingga efektivitas SDM di lingkungan Sekda Kabupaten Majene harus dimaksimalkan, yakni dengan melaksanakan kinerja pegawai dengan semaksimal mungkin.

Tingkat kesuksesan individu dalam menjalankan pekerjaan dikatakan dengan istilah "*level of performance*" ataupun level kinerja. Tenaga kerja yang mempunyai tingkat kinerja tinggi adalah tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja yang kuat, begitu pula kebalikannya, pegawai yang mempunyai tingkat kinerja tidak sejalan dengan standar yang ditentukan, maka pegawai terkait adalah tenaga kerja yang kurang produktif. Pengukuran kinerja adalah tugas pokok bagi organisasi public terutama Sekda Kabupaten Majene dalam mengidentifikasi tingkat kinerja pegawainya.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dian Indra Kusumasari dan Fitri Lukiastuti (2020) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang memperlihatkan jika baik secara parsial ataupun simultan kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ichwanul Muslimin (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima membuktikan bila kompensasi, motivasi serta kepuasan kerja mempengaruhi secara signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Yanuar Rachmansyah (2019) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris terhadap Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). Hasilnya menyatakan jika Motivasi Kerja dan Kompetensi mempengaruhi secara positif pada kinerja pegawai, Beban kerja tidak mempengaruhi pada kinerja pegawai sedangkan Disiplin kerja tidak bisa memoderasi pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai.

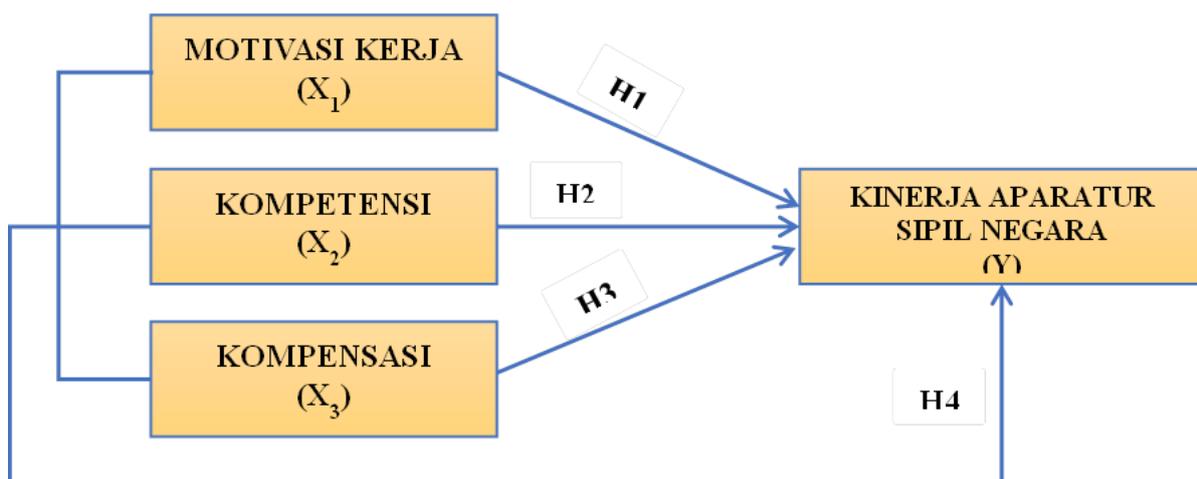
Penelitian yang dilaksanakan oleh Mundakir dan Zainuri (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Selaku Variabel Intervening pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. Hasilnya membuktikan bila kompensasi serta motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Sementara motivasi kerja serta kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Kompensasi serta motivasi kerja

dengan tak langsung melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Max Saleleng dan Agus Supandi (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. Hasil penelitiannya memperlihatkan jika Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, serta Kompensasi baik secara serentak ataupun individual memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja di Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS

Dari gambar di atas, maka ada empat macam hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu;

1. Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara parsial mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
2. Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
3. Variabel mana yang paling mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

METODE PENELITIAN

Penelitian termasuk dalam jenis penelitian explanatory research yaitu sebuah penelitian yang menjelaskan hubungan diantara variabel berdasar uji hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Februari tahun 2021. Responden dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 105 orang.

Teknik yang digunakan untuk menganalisis datanya dilakukan dengan analisa regresi linier berganda yang diawali dengan melakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap data yang berhasil dikumpulkan. Dalam menguji hipotesisnya dilakukan dengan uji t. Untuk mengetahui tingkat korelasi diantara variabel terikat

dengan dilakukan dengan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

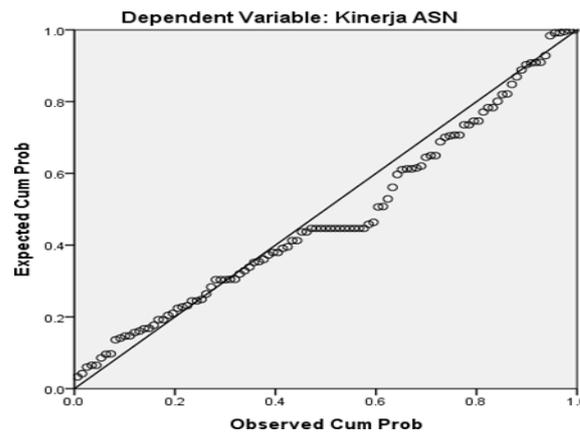
Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada penjelasan lampiran berikut ini :

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data akan ditampilkan dalam gambar berikut;

Gambar 1. Uji Normalitas



Berdasarkan P-Plot diatas dapat terlihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonalnya sehingga data dianggap terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan tersebut dapat mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Jika VIF yang dihasilkan lebih besar dari 10 dan jika nilai *tolerance* dibawah 0,1, maka terjadi multikolinieritas (Sujarweni, 2016:223).

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.415	5.319		1.394	.166					

Motivasi	.352	.101	.286	3.472	.001	.498	.327	.255	.796	1.256
Kompetensi	.725	.144	.403	5.026	.000	.562	.447	.370	.843	1.186
Kompensasi	.448	.190	.194	2.358	.020	.440	.228	.173	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel berada > 0.10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas, dan model regresi ini layak untuk dipakai.

3. Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Autokorelasi dideteksi dengan menggunakan uji *Durbin-Watson*, dengan ketentuan nilai DW berada di kisaran 1-3 atau $1 \leq DW \leq 3$ (Sujarweni, 2016: 231). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.674 ^a	.454	.438	4.08381	.454	27.974	3	101	.000	1.237

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

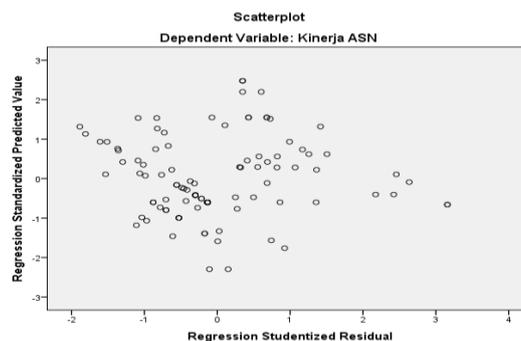
Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dapat dikatakan bahwa nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,237 nilai ini lebih besar dari 1 dan lebih kecil dari 3, atau $1 \leq 1,237 \leq 3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian yang sudah dilakukan;

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Plot



Berdasarkan gambar di atas, diketahui Scatterplot menunjukkan penyebaran data

(titik-titik) yang menyebar secara merata di atas dan di bawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan bahwa uji regresi ini tidak mengalami heterokedastisitas.

5. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linieritas dilakukan dengan pengujian pada SPSS dengan menggunakan test for linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (linearity) < 0,05.

Tabel 3. Uji Linearitas

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi	463.636	13	35.664	1.728	.068
Kompetensi	391.604	12	32.634	1.727	.074
Kompensasi	375.793	7	53.685	2.441	.024

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas terlihat jika nilai signifikansi pada variabel motivasi dan kompetensi > 0.05 jadi dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan. Dilihat dari nilai F tabel terlihat jika nilai yang didapatkan variabel motivasi dan kompetensi > F hitung sehingga ada hubungan linear secara signifikan antara variable motivasi dan kompetensi dengan variable kinerja ASN. Kemudian pada variabel kompensasi terlihat jika nilai signifikansi < 0.05 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan linear yang signifikan. Dilihat dari nilai F tabel terlihat jika nilai yang didapatkan variabel kompensasi < F hitung sehingga tidak ada hubungan linear secara signifikan antara variable kompensasi dengan variable kinerja ASN.

Uji Hipotesis

Hasil analisis Regresi Berganda dapat dilihat di tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.415	5.319		1.394	.166					
Motivasi	.352	.101	.286	3.472	.001	.498	.327	.255	.796	1.256
Kompetensi	.725	.144	.403	5.026	.000	.562	.447	.370	.843	1.186
Kompensasi	.448	.190	.194	2.358	.020	.440	.228	.173	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil analisis dengan program SPSS tersebut dapat dilihat pada tabel maka

dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam bentuk *Unstandardized Coefficients* yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.415 + 0,352X_1 + 0,725X_2 + 0,448X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 7.415 menunjukkan bahwa jika variabel-variabel independen (Motivasi, Kompetensi, Kompensasi) = 0 atau diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (Kinerja ASN) adalah sebesar 7.415 satuan.
2. Koefisien variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,352 berarti setiap kenaikan Motivasi sebesar 1%, maka kinerja ASN akan naik sebesar 0,352%.
3. Koefisien variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,725 berarti setiap kenaikan Kompetensi sebesar 1%, maka kinerja ASN akan naik sebesar 0,725%.
4. Koefisien variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,448 berarti setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1%, maka kinerja ASN akan naik sebesar 0,448 %.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila nilai signifikan (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka suatu variabel dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang lain. Adapun kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berarti ada pengaruh variabel X terhadap Y).
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak ada Pengaruh variabel X terhadap Y) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka berpengaruh signifikan.

Nilai t tabel dengan alpha 5% dan jumlah sampel n dikurangi k jumlah variabel yang digunakan maka diperoleh t tabel sebesar 1,983.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-Order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.415	5.319		1.394	.166					
Motivasi	.352	.101	.286	3.472	.001	.498	.327	.255	.796	1.256
Kompetensi	.725	.144	.403	5.026	.000	.562	.447	.370	.843	1.186
Kompensasi	.448	.190	.194	2.358	.020	.440	.228	.173	.799	1.252

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil Uji Parsial (Uji t) terhadap variabel-variabel penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel diatas di ketahui t hitung untuk motivasi $3.472 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima

- dan berpengaruh secara signifikan. Artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat daerah Kabupaten Majene.
2. Berdasarkan tabel diatas di ketahui t hitung Kompetensi $5.026 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan. Artinya kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat daerah Kabupaten Majene.
 3. Berdasarkan tabel diatas di ketahui t hitung Kompensasi $2.358 > 1,983$ dan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dan berpengaruh secara signifikan. Artinya kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat daerah Kabupaten Majene.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F dengan tarif signifikan 5%. Jika nilai signifikan uji F lebih kecil dari 5% atau 0,05 maka terdapat pengaruh secara signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F dapat di lihat pada tabel berikut ini. Kriteria pengambil keputusan apabila F hitung $>$ F tabel maka hipotesis diterima Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai f-hitung dengan f-tabel pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) $df_1 = k - 1 (4 - 1 = 3)$ dan $df_2 = n - k, (105 - 4 = 101)$ dimana n=jumlah responden dan K=jumlah variabel sehingga di dapat f tabelnya dari distribusi tabel f sebesar 2.69.

Tabel 6 Hasil. Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1399.631	3	466.544	27.974	.000b
Residual	1684.426	101	16.677		
Total	3084.057	104			

- a. Dependent Variable: Kinerja ASN
- b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui f hitungnya sebesar 27.974 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, dengan kata lain f hitung $27.974 > 2.69$ f tabel dan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Mejene.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan kompensasi (X1, X2, X3) terhadap kinerja ASN di sekretariat Daerah Kabupaten Majene (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R-Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.674 ^a	.454	.438	4.08381	.454	27.974	3	101	.000	1.237

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi
- b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dari hasil Tabel diatas menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,674. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,454 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Motivasi, kompetensi, dan kompensasi) terhadap Kinerja ASN sebesar 45.4% dan sisanya 54,6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja ASN (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa keterkaitan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara, McClelland dalam Mangkunegara (2011:94) berpendapat bahwa “ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”.Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Untuk mencapai kinerja yang optimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, instansi harus mampu menggerakkan pegawainya dengan cara memberikan motivasi yang baik. Dengan pemberian motivasi diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga meningkatkan hasil kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Rr. Dian Indra Kusumasari dan Fitri Lukiastuti(2020) yang mengungkapkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa Kompetensi adalah selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi. Hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun

karakteristik personal. Dengan adanya kompetensi yang memadai yang dimiliki masing-masing pegawai akan turut meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Rachmansyah (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa Kompensasi sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan dan mempengaruhi kinerja pegawai sebagai perangsang dalam mendorong pegawai tepat akan menambah semangat pegawai untuk dapat memberikan tenaga dan pikirannya secara lebih agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mundakir dan Zainuri (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan sehingga akan dapat memaksimalkan kinerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

Penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa Motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi merupakan aspek penting yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat jelas bahwa aspek tersebut adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Adanya pemberian motivasi dan kompensasi pada pegawai dapat menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai tersebut selain itu Seorang pegawai yang telah memiliki kompetensi yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena kompetensi dapat memberikan kesempatan bagi pegawai dalam memperluas kemampuan kerja, sedangkan kinerja pegawai digunakan untuk mengukur pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan profesinya maka akan membantu peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut;

- a. Secara parsial Motivasi kerja, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparat Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.
- b. Secara Simultan Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Mejene.

SARAN

Ada berbagai saran yang dapat peneliti sampaikan terkait dengan penelitian ini yaitu;

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan objek penelitian yang memiliki populasi yang lebih banyak sehingga mendapatkan keterwakilan yang lebih besar atas populasi penelitian yang diteliti.

- b. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data diharapkan lebih diperhatikan dan harus dikembangkan, karena instrumen penelitian ini hanya terbatas pada kuesioner. Metode wawancara disarankan untuk dilakukan agar data yang diterima lebih menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam hal ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang sudah mendukung penelitian ini khususnya kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang sudah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agus Tri Basuki and Prawoto, Nano. 2017. Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis : Dilengkapi Aplikasi SPSS & EVIEWS. PT Rajagrafindo Persada, Depok
- Amir, Mohammad Faisal. (2015). Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta
- Anwar, Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Ardana, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Asri Laksmi Riani. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewira Usaha, Vol. 6(2) : pp. 174-184
- Fahmi, Irham. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. 2013. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

-
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, H. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam*.
- I Wayan Suwendra, Ida Bagus Alit Ksama Putra, Dan I Wayan Bagia. 2016.*Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. Volume 4.
- Ibrahim,Masud and Veronica Adu Brobbey. 2015.*Impact of Motivation on Employee Performance the Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana*. International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. III, Issue 11, November 2015
- Justisia Iriani Rudlia(2016), *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe*, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, 2016: 257-268*.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Kadarisman,M.2013.*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Klarner,P., Sarstedt,M., Hoeck, M.,and Ringle, C.M. 2013. *Disentangling the Effects of Team Competences, Team Adaptability, and Client Communication on the Performance of Management Consulting Teams*. *Long Range Planning* 46(3):258-286.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*Edisi Kedua.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara. Anwar Prabu.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Moehariono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murtiyoko, H. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4), 117–128.
- Nurlaely M. dan Asri Laksmi Riani. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi*.*DAYA SAING Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 18, No. 1, Juni 2016*
- Peraturan Pemerintah Nomor 46Tahun 2011tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipi*

-
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2013
- Rivai, Veithzal.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siagian, M. (2018).Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6 (2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Siagian, Sondang P,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Bumi Aksara. Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara
- Sinambela. Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Subekhi, A., &Jauhar, M.2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka.Jakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sulyman, M., Sienkiewicz, M., dan Haponiuk, J., 2014, *Asphalt Pavement Material Improvement: A Review*, *International Journal of Environmental Science and Development*, 5(5),444-454
- Sutrisno, Edy. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan KetigaKencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan: Teori Aplikasi & Konsep*. Yogyakarta: Ekonisia

- Ulber Silalahi. 2015. Asas-Asas Manajemen, Edisi ketiga, Refika Aditama, Bandung.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang “Aparatur Sipil Negara”
- Wibowo .(2015) .Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2016.Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo PersadaJakarta-14240.
- Wibowo. (2014) . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat .Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, Tanto., dan Fransisca Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi DanKompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama.Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra. Vol. 3, No. 2
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Yunus, Alamsyah dan Ahmad Alim Bachri. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013:45 –5