

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MAJENE

Imam Ahmad Zulkarnain Mahmuda^{*1}, Muhammad Hidayat^{*2}, Fatmasari^{*3}

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹imamahmad2285@gmail.com, ²hidayat2401@yahoo.com, ³fatmasari@undipa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April 2022. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene yang berjumlah 59 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene 2) Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene 3) Variabel Kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.

Kata kunci : Motivasi Kerja,, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

Abstrack

This study aims to determine and analyze: The Effect of Work Motivation, Competence and Compensation on Employee Performance at the Secretariat Office of the Regional Representatives Council of Majene Regency. This research approach uses quantitative research. The research was conducted at the Office of the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Majene Regency. The time of the research was carried out in April 2022. The research population was the employees of the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council of Majene Regency, totaling 59 people. The results of the study show that: 1) Work Motivation, Competence and Compensation partially affect the Performance of the Office of the Secretariat of the Regional Representatives Council of Majene Regency 2) Work Motivation, Competence and Compensation have a simultaneous effect on the Performance of the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council of Majene Regency.) Competency variable that most dominantly influences the performance of the Secretariat Office of the Regional People's Representative Council of Majene Regency.

Keywords: Work Motivation, Competence, Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pada perkembangan globalisasi ini banyak organisasi yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai, meningkatnya persaingan, mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja organisasi mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Hal ini berarti bahwa organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu organisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka kinerja yang

dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu organisasi tidak baik maka akan menghambat kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai yang meningkat akan memajukan instansi pemerintah supaya tetap bisa menjaga eksistensinya dalam kompetisi dilingkungan pemerintah yang fluktuatif. Sehingga berbagai usaha yang dilakukan dalam peningkatan kinerja pegawai adalah tantangan bagi manajemen yang tidak bisa diremehkan sebab kesuksesan dalam menggapai tujuan serta keberlangsungan hidup sebuah institusi pemerintah bergantung dari mutu kinerja SDM yang terdapat didalamnya. Makin jelas peranan kinerja tenaga kerja pada sebuah organisasi dengan begitu organisasi harus memikirkan pendekatan yang tepat dalam menambah kinerja pegawainya.

Motivasi adalah salah satu upaya peningkatan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja merupakan dua dimensi yang melekat dan saling berhubungan. Kedua hal tersebut bagaikan kepingan mata uang logam yang tidak terpisahkan. Prestasi kerja pegawai akan rendah jika tidak mempunyai motivasi dalam menunaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan, usaha dan harapan yang terdapat dalam diri seseorang yang mengaktifkan, memberi daya dan menuntun tingkah laku dalam menjalankan pekerjaannya secara baik pada lingkup kerjanya. Berdasarkan definisi mengenai motivasi maka yang sebetulnya terdapat dalam setiap individu, motivasi ialah *self concept realization* yang maknanya adalah seseorang akan terdotong apabila mereka hidup dalam sebuah cara yang relevan dengan peranan yang mereka senangi, mendapatkan perlakuan dengan level yang lebih mereka senangi serta dihargai sejalan dengan cara yang menggambarkan penghargaan individu atas kapasitasnya. Motivasi selaku proses yang turut menjadi penentu intensitas, arah, serta ketekunan seseorang dalam upaya merelasasikan tujuan. Motivasi merupakan proses yang diawali dari kekuatan terkait dengan fisiologis dan psikis ataupun kebutuhan yang menyebabkan tingkah laku ataupun desakan yang diarahkan ke suatu tujuan ataupun kompensasi (Busro, 2015: 51). Disamping itu faktor yang sangat penting selain motivasi adalah kompetensi pegawai.

Salah satu usaha yang dilaksanakan instansi dalam menjaga produktivitas pegawainya ialah melalui pemfokusan pada kompetensi pegawai. Pegawai mempunyai kepentingan untuk mengembangkan diri dan promosi jabatan. Guna mencukupi kedua hasratnya itu, diperlukan sebuah system manajemen kinerja yang baik (Bangua, 2012: 230). Menurut Amir (2015) Kinerja bermuara pada kekuatan kompetensi yang dimiliki seseorang yang ditunjang dari keberadaan lingkungan dan afeksi seseorang Pegawai seharusnya memiliki kompetensi sehingga hal ini bisa menjadi suatu motivasi kepada pegawai supaya makin bersungguh dalam melaksanakan tugasnya sebab dari dasar pengetahuan yang ia miliki akan bisa menuntaskan pekerjaan yang diberikan padanya, dan support dari lingkungan kerjanya bisa memicu motivasi supaya tenaga kerjanya menjalankan tugas seoptimal mungkin.

Selain itu, kompensasi adalah aspek pokok bagi seorang pegawai, hal tersebut dikarenakan kompensasi adalah sumber pendapatan baginya dan bagi keluarga. Kompensasi sebagai cerminan dalam status sosial bagi pegawai sebab taraf pendapatan sangat mempengaruhi dalam menetapkan standar kehidupan. Terkait dengan peningkatan pegawai, kompensasi adalah faktor penting dalam kepegawaian dikarenakan berkaitan dengan kebijakan dalam menetapkan kompensasi pegawainya. Tinggi rendahnya kompensasi pegawai sangat berhubungan dengan level pendidikannya, jabatan serta masa kerjanya. Sehingga, perlu adanya penilaian dalam memberikan kompensasi.

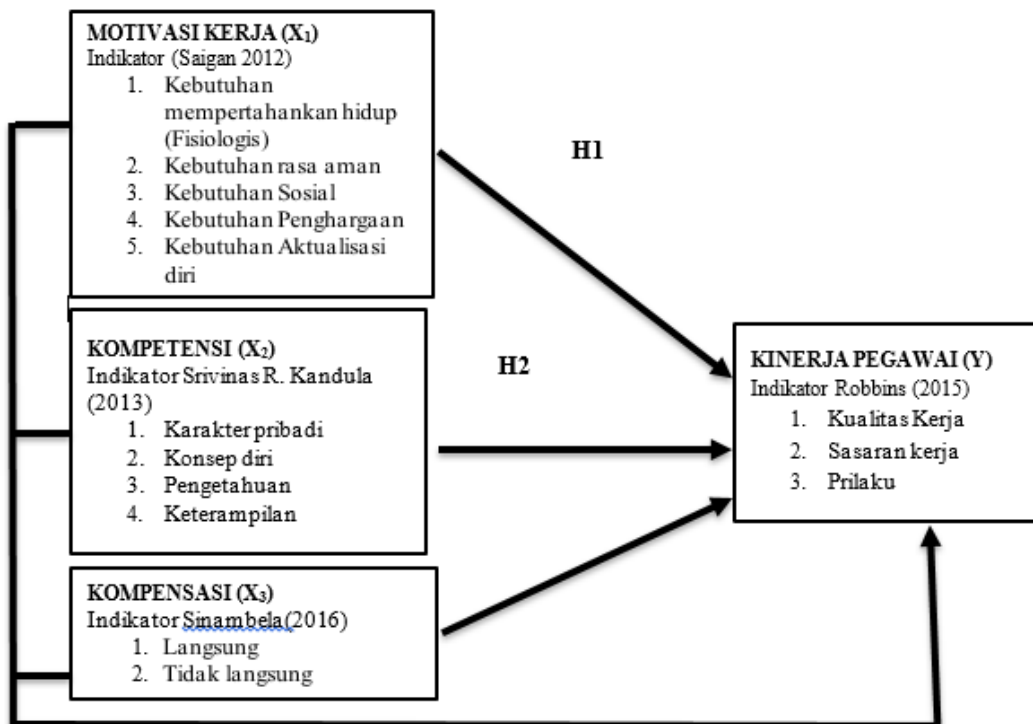
Dengan adanya kompensasi terhadap pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkah laku yang muncul dari PNS

pada instansi pemerintah berkaitan dengan hasrat kebutuhan, baik kebutuhan fisik ataupun non fisik, dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Sehingga, hal tersebut mempunyai kaitan yang erat antara pemuas kebutuhan kompensasi yang didapatkan PNS, maka kompensasinya merupakan unsur dominan dalam mempengaruhi kinerja PNS. Pada penelitian yang dilakuakn oleh Muhammad Dirhan Azis (2018) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Edi Sugiono (2021) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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

Berdasar paparan bersangkutan, maka penulis susun kerangka konseptual penelitian yang mencerminkan hubungan diantara variabel motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi dengan kinerja aparatur sipil Negara sebagaimana pada gambar berikut ini:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasar perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori dan kerangka konseptual yang diuraikan maka penulis mengajukan hipotesis yakni:

- H1 :Diduga Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.
- H2 :Diduga Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.
- H3 :Diduga Variabel Motivasi Kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini berada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Penelitian dilaksanakan pada bulan April 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Populasi berjumlah 59 Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik yang digunakan meliputi:

1. Kuesioner, Kuesioner disusun dalam bentuk pertanyaan pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2006) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
2. Observasi, Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian dengan melihat berbagai kegiatan yang dilakukan oleh responden.
3. Dokumentasi, Dokumentasi yang dibutuhkan adalah berbagai dokumen tertulis manapun tidak tertulis yang menunjukkan atau menggambarkan data dan informasi penting yang berhubungan dengan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas**

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 26 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha $>$ 0,70. Nilai alpha masing-masing variable dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Ket.
1.	Motivasi Kerja (X_1)	8	0,825	Reliabel
2.	Kompetensi (X_2)	8	0,728	Reliabel
3.	Kompensasi (X_3)	5	0,784	Reliabel
4.	Kinerja pegawai (Y)	7	0,753	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS Versi 26

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil output uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

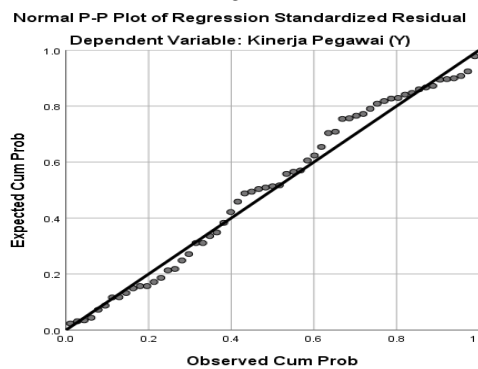
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No.	Asymp. Sig	Keterangan
1.	0,200	Normal

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan uji probability plot. Uji probability plot dilakukan dengan cara melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal. Model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila data pada grafik menyebar di sekitaran garis diagonal dan bentuknya mengikuti arah garis diagonal. Sebaliknya, apabila data pada grafik menyebar dan berada jauh dari garis diagonal atau data yang ada tidak mengikuti arah garis diagonal yang tampak pada grafik maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Gambar uji normalitas penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2. Uji Normalitas



Sumber : Print out SPSS Versi 26

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menggunakan SPSS for Windows 26 disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

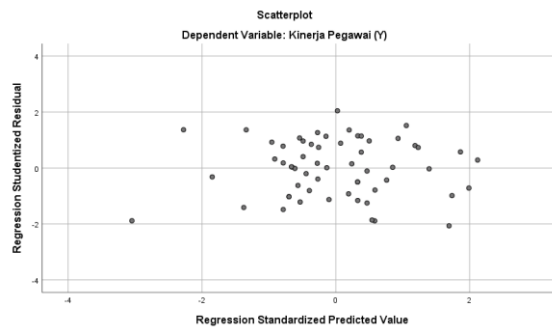
No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1.	Motivasi kerja (X_1)	0.484	2.067	Bebas Multikolinearitas
2.	Kompetensi (X_2)	0.595	1.681	Bebas Multikolinearitas
3.	Kompensasi (X_3)	0.453	2.207	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini maka dilakukan dengan cara yaitu dengan melihat grafik scatterplot. Dalam metode scatterplot, untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dilakukan dengan cara melihat apakah ada pola tertentu pada grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 3. Grafik Scatterplot



Sumber : Print Out SPSS Versi 26

Berdasarkan output Scatterplots di atas diketahui bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas dan telah memenuhi syarat seperti dibawah:

- a. Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpal hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidakmembentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebarkemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.
- d. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk suatu pola tertentu.

Uji Autokorelasi

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS versi 26 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 1,792 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

- Jumlah n = 59
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1,474
- Nilai dU = 1,687
- Nilai Dw = 1,792
- Kesimpulan = Dw > dU (1,792 > 1,687) = Tidak Terdapat autokorelasi

Tabel 4. Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 ^a	.558	.534	1.836	1.792
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Olah Data SPSS versi 26, Tahun 202

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS 26 for Windows, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil perhitungan regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	5,350	0,090
Motivasi Kerja (X ₁)	0,261	0,022
Kompetensi (X ₂)	0,254	0,020
Kompensasi (X ₃)	0,342	0,039

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 5,350 + 0,261 X_1 + 0,254 X_2 + 0,342 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = 5,350 Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja pegawai akan bernilai sebesar 5,350. Dengan kata lain, apabila motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi tidak memberikan pengaruh maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 5,350, dimana nilai konstanta menunjukkan terjadi peningkatan kinerja pegawai.
2. Koefisien motivasi kerja X₁ = 0,261. Koefisien motivasi kerja bernilai positif maka variabel motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai motivasi kerja meningkat sementara kompetensi dan kompensasi tetap, maka kinerja pegawai juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika motivasi kerja berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 26,1%, asumsi variabel yang lain (kompetensi dan kompensasi) tetap.
3. Koefisien kompetensi X₂ = 0,254. Koefisien kompetensi bernilai positif maka variabel kompetensi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel kompetensi meningkat sementara variabel motivasi kerja dan kompensasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kompetensi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 25,4%, asumsi variabel yang lain (motivasi kerja dan kompensasi) tetap.
4. Koefisien kompensasi X₃ = 0,342. Koefisien kompensasi bernilai positif maka variabel kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila kompensasi meningkat sementara variabel motivasi kerja dan kompetensi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika kompensasi berubah 1%, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 34,2%, asumsi variabel yang lain (motivasi kerja dan kompetensi) tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan beberapa pengujian yaitu:

Uji F (pengujian secara simultan)

Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS versi 26 yang terangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.	Keterangan
23,140	2,77	0,000	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 22

- Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 = \text{Jumlah Variabel bebas}$ dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 59 - 3 - 1 = 55$. Nilai F tabel = 2,77. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($23,140 > 2,77$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t (Pengujian secara parsial)

Rangkuman hasil Uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji t

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	keterangan
1.	Motivasi Kerja (X ₁)	2.358	2,002	0,022	Berpengaruh
2.	Kompetensi (X ₂)	2.386		0,020	Berpengaruh
3.	Kompensasi (X ₃)	2.119		0,039	Berpengaruh

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n - k - 1) = (0,05/2 ; 59 - 3 - 1) = (0,025 ; 55)$ sehingga nilai t_{tabel} adalah 2,002. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,358 $>$ t tabel = 2,002 dan nilai sig. $0,022 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini berarti motivasi kerja (X₁) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- Kompetensi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,386 $>$ t tabel = 2,002 dan nilai sig. $0,020 < 0,05$, maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Hal ini berarti kompetensi (X₂) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
- Kompensasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh t hitung = 2,119 $>$ t tabel = 2,002 dan nilai sig. $0,039 < 0,05$, maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hal ini berarti kompensasi (X₃) secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.747 ^a	.558	.534	1.836	1.792
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kompetensi (X2), Motivasi Kerja (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Olah Data SPSS Versi 26

Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R^2 pada tabel sebesar 0,558 atau 55,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene sebesar 55,8%, sedangkan sisanya sebesar 44,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} adalah 2,358 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,022 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi yang dimiliki pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene mempengaruhi kinerja para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan kemampuan pegawai yang bekerja selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan nilai angket yang diperoleh skor menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel motivasi. Hal ini terjadi pada seluruh butir pertanyaan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan di urutan kedua sangat setuju.

Hal ini menandakan bahwa variabel motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Alasan mengapa motivasi sangat penting karena apabila pegawai yang bekerja memiliki dorongan dan target dalam bekerja akan tercipta cara kerja yang produktif dan hubungan dengan sesama rekan kerja yang harmonis dapat meraih keberhasilan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi maka Kinerja yang ditampilkan pegawai juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Raden Yohanes Luhur (2014) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Syawal (2018) yang meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dimana dalam hasil penelitiannya didapatkan kesimpulan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2010) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menunjukkan agar pimpinan mengetahui bagaimana memberikan informasi yang tepat kepada bawahannya agar mereka menyediakan waktunya guna melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran- saran dan rekomendasi-rekomendasi mengenai masalah yang dihadapi. Untuk itu diperlukan

keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh kompetensi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} kompetensi adalah 2,386 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,020 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik kinerja yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan Muhammad Riski Syahputra Tarigan,dkk (2019) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan Aprilida (2018) yang telah meneliti variabel kompetensi dan variabel kinerja. Dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh kompensasi (X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai untuk $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana t_{hitung} kompensasi adalah 2,119 dan untuk nilai $t_{tabel} = 2,024$ dan nilai sig. $0,039 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh instansi maka semakin baik kinerja pegawai yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini didukung juga dari penelitian Puja Aprilia (2018) bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan dapat dikatakan signifikan dan berpengaruh positif dengan presentase sebesar 65% sedangkan sisanya 35% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini juga ditunjang oleh penelitian Hera Rahmatin Barokah (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel kompensasi telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Kedua, secara parsial komponen-komponen kompensasi yang terdiri dari gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuan instansi. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya.

4. Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis nampak bahwa motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yang mana F_{hitung} adalah 23,140 dan untuk nilai $F_{tabel} = 2,77$, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene jika ingin memiliki kinerja yang baik, sebaiknya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, kompetensi yang baik serta pemberian kompensasi yang sesuai. Keseimbangan antara motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi memberikan pengaruh besar terhadap kinerja seorang pegawai.

Motivasi pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijakan manajemen yang bisa terjelma dalam perilaku antusias, berorientasi pada tujuan, dan memiliki target kerja yang jelas, baik secara individual maupun kelompok. Selanjutnya menurut kamus besar bahasa Indonesia, motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan demikian, akan tercapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Edy Sutrisno, 2014). Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diartikan bila kebutuhan pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dapat dipenuhi, mereka akan mendukung dan patuh menjalankan perintah pimpinannya.

5. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil nilai *beta standardized* diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja sebesar 0,304, ini berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Dari hasil perhitungan sumbangan efektif terlihat bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene sebesar 30,4%, kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene sebesar 27,7% dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene sebesar 28,2% Sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene, mempunyai makna semakin baik dan meningkatkan motivasi kerja yang diberikan terhadap pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin rendah kinerja pegawai. Kompetensi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Perlunya meningkatkan kompetensi bagi pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene, sehingga pegawai lebih bersemangat untuk mencapai kinerja yang baik dalam bekerja. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengadakan beberapa pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kantor. Kompensasi terbukti mempengaruhi kinerja pegawai. Implikasi temuan ini mengindikasikan bahwa pemenuhan kompensasi yang sesuai berupa tunjangan dan honor tambahan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene.
3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam pencapaian kinerja yang baik pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majene akan tercapai jika pegawai memiliki dorongan baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan:

1. Bagi Instansi
 - a. Dalam hal motivasi kerja pimpinan sebaiknya lebih sering melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan agar bawahan lebih merasa dihargai dan lebih termotivasi dalam memberikan kinerja yang baik.
 - b. Berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki pegawai instansi sebaiknya sering melaksanakan pelatihan-pelatihan sehingga akan meningkatkan pemahaman dan keterampilan yang dimiliki pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikannya agar kualitas dari pegawai tersebut semakin meningkat.
 - c. Mengenai pemberian kompensasi pimpinan seharusnya memberikan kompensasi yang adil dan sesuai, misalnya terkadang kantor mengadakan kegiatan-kegiatan yang membutuhkan pegawai untuk bekerja lembur sehingga pegawai akan bekerja dengan waktu yang lebih lama dari jam kantor seperti biasanya tetapi pegawai akan mendapatkan kompensasi (honor lembur) dari pemberian kompensasi itu diharapkan instansi atau pimpinan

memberikan dengan jumlah yang sesuai dan adil dengan rekan-rekan kerja yang lain.

2. Bagi peneliti selanjutnya
Penelitian ini masih bersifat umum maka penulis menyarankan bagi penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian mengenai kinerja pegawai. Peneliti dapat menambahkan dimensi-dimensi nilai personal pemimpin yang lain yang mungkin belum diangkat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi Riani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ichwanul Muslimin, (2020) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima*.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 1 No. 1 – Oktober 2018
- Moehariono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rr. Dian Indra Kusumasari, Fitri Lukiasuti, (2020) *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang*
- Rivai, Veithzal Dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono, (2013), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono, (2006), *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Simamora. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wijaya, Tanto., Dan Fransisca Andreani. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. Program Manajemen Bisnis, Universitas Kristen Petra. Vol. 3, No. 2.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2014). *Prilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yanuar Rachmansyah. (2019). *Analisis Pengaruh Literasi Keuangan Dan Faktor Demografi Terhadap Pengambilan Kredit Pada PT. Colombia Cabang Kudus*. Media Ekonomi Dan Manajemen Vol 31 No 1.
- Yanuar Rachmansyah, (2019) *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi* (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang).