

ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

Muhammad Taufani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

taufan86@gmail.com

Abstrak : Muhammad Taufani, Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pacasetia Banjarmasin, 2020, Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong. Pembimbing 1 : Dr. Sutrisno, S.E.,M.M. Pembimbing 2 : Asruni, S.E.,M.M. dan 3. Dr. Ir. Donny Gondo Subianto, MM

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong. Dilihat dari faktor Motivasi Kerja, kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong.

Metode yang digunakan adalah kuantitatif komperatif dengan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong. Penelitian dilakukan terhadap 80 orang Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong dan dilakukan selama 2 minggu dengan cara membagikan kuesioner.

Hasil analisis menunjukkan bahwa data-data yang digunakan didalam penelitian ini telah memenuhi Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, yang meliputi: data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, tidak terjadi gejala multikolinearitas, terdistribusi normal, dan. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Independen yaitu Motivasi kerja, Kompensasi dan Kemampuan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Dari penelitian ini variabel Kemampuan Kerja lebih dominan dari variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi.

Kata kunci: *Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kemampuan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong (Y).*

Latar Belakang

I. Latar Belakang Masalah

Dalam sistem organisasi suatu lembaga negara, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan lembaga negara.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) harus sangat produktif untuk mencapai tujuan DPRD. Kinerja pegawai yang baik dengan etos kerja yang tinggi membantu DPRD mencapai tujuan tersebut dan memperoleh empati publik, tetapi kinerja pegawai yang buruk merugikan lembaga negara. Oleh karena itu, DPRD harus dapat berhasil membimbing pegawai agar kinerjanya maksimal, tidak ada konflik di antara mereka, dan mencapai kepuasan pegawai dan kinerja yang baik. Salah satu upaya konkritnya adalah meningkatkan kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong serta memberikan dorongan dan motivasi untuk hasil yang lebih baik. Dan melalui motif tersebut dapat mempengaruhi atau mendorong seseorang yang pada akhirnya dapat berhasil. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong adalah kebutuhan individu, sikap dan keterampilan, sedangkan faktor organisasi meliputi upah, gaji dan pengawasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pada instansi-instansi besar negara, pegawai berkewajiban untuk terus meningkatkan dalam berbagai aspek, terutama di bidang kepegawaian. Lembaga pemerintah lain yang berbentuk legislatif adalah DPRD Kabupaten Tabalong yang berkedudukan di Jalan Ahmad Yani Mabu'un di Tabalong, Kalimantan Selatan. Fasilitas ini didirikan di Indonesia pada tanggal 1 Desember 1965. DPRD Tabalong terdiri dari 30 orang yang dipilih setiap lima tahun dalam pemilihan umum. Pimpinan DPRD Tabalong terdiri dari satu ketua dan dua wakil ketua, berdasarkan partai yang memperoleh kursi dan suara terbanyak. Anggota DPRD Kabupaten Tabalong saat ini merupakan hasil Pilkada 2019 yang digelar Ketua Pengadilan Tinggi Kabupaten Tabalong pada 12 Agustus 2019 di Aula Paripurna Gedung DPRD Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan. Anggota DPRD Kabupaten Tabalong periode 2019-2024 terdiri dari 10 partai, dengan Partai Gerindra memperoleh kursi terbanyak yaitu 5 kursi. Pada Pemilu 2019, DPRD Kabupaten Tabalong di Kalimantan Selatan menempatkan 30 anggota parlemen di beberapa fraksi, dengan Partai Gerakan Indonesia Raya meraih kursi terbesar.

Dalam survei pendahuluan yang penulis lakukan dengan menggunakan metode wawancara dengan pegawai DPRD Kabupaten Tabalong. Kinerja pegawai menurun, yang dibuktikan dengan tingkat kinerja akibat peraturan daerah. Tanda-tanda kinerja karyawan yang buruk juga dibuktikan dengan konsekuensi dari kinerja karyawan yang buruk. Masih ada

pegawai yang kesulitan memenuhi semua keinginan anggota DPRD Kabupaten Tabalong. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong terjadi karena, mereka tidak mendapat motivasi kerja yang baik dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi kerja yang tidak sesuai walaupun pekerjaan yang dilakukan pada hari-hari tertentu lebih berat dari hari biasanya, minimnya perhatian dari pimpinan kepada pegawai, Kemampuan Kerja yang turun dikarenakan tata tertib yang tidak tegas dalam implementasinya, beban pekerjaan yang sangat tinggi di tiga bulan terakhir pada awal tahun 2021.

Penyebab permasalahan peran staf Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong adalah pelaksanaan peran staf Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong yang masih subordinat. Pelaksanaan yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong berbeda dengan proses atau ketentuan yang ditetapkan dalam pelaksanaan Pedoman Pelaksanaan Operasional Kantor DPRD Kabupaten Tabalong. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan, mengidentifikasi dan menganalisis peran pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong. Pengumpulan data dilakukan dengan bantuan metode survei. Hasil survei menunjukkan bahwa peran Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong berjalan sesuai petunjuk pelaksanaan. Namun demikian, perbaikan dan penyempurnaan masih diperlukan untuk lebih memenuhi peran staf sekretariat DPRD Tabalong. Hal ini terus menerus, meningkatkan kemampuan kerja dan bertujuan untuk pelatihan dan pendidikan khusus. Pegawai sering menghadapi hambatan terkait dengan tekanan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai, dan pegawai DPRD Kabupaten Tabalong termotivasi untuk menjalankan tugasnya.

Tingkat Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah lembaga pemerintahan. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong Jika manajemen staf tidak dikelola dengan baik dari perspektif disiplin dan motivasi staf, itu tidak akan berhasil. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh variabel kinerja Sekretariat DPRD Pemerintah Daerah Tabalong terhadap motif, penghargaan, dan keterampilan pegawai DPRD Pemerintah Daerah Tabalong.

Berdasarkan latar belakang yang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT KABUPATEN TABALONG”**.

II. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong ?
2. Apakah Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kemampuan kerja berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong ?
3. Diantara Variable Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kemampuan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong ?

III. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong.

1. Menganalisis motivasi Kerja, Kompensasi, dan kemampuan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong.
2. Menganalisis motivasi Kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong
3. Menganalisis variabel motivasi Kerja, kompensasi, dan kemampuan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong

IV. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Akademis

Manfaat akademis yang dapat diberikan oleh studi ini adalah peneliti dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif, khususnya menyajikan bukti empirik tentang pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan di dalam mengetahui Kinerja Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong dan untuk referensi penelitian lebih lanjut.

3. Aspek Praktis

Hasil Analisa pada studi penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong.

STUDI LITERATUR

I. Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variable yang akan di teliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (Hipotesa) dalam penyusunan instrumen penelitian. Teori-teori yang digunakan betul-betul telah teruji kebenarannya.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan Arif Yusuf Hamali 2018, 2 menyatakan: "Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen sumber daya organisasi."

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia berdasarkan (Arif Yusuf Hamali 2018, 6) yaitu :

- a. Perencanaan adalah suatu kegiatan yang menilai kondisi seorang karyawan sehingga secara efektif dan efisien memenuhi kebutuhan organisasi untuk membantu mereka mencapai tujuannya.
- b. Pengorganisasian ialah merupakan suatu bentuk kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk struktur organisasi.
- c. Manajemen dan Pengadaan Manajemen adalah suatu bentuk kegiatan yang mengarahkan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi dan bekerja secara efektif dan efisien.

3. Pengembangan SDM

Bagi (Prasadja Ricardianto 2018, 19) melaporkan:

a. Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi organisasi

1. Meningkatkan produktivitas tenaga kerja organisasi
2. Terwujudnya ikatan yang harmonis antara atasan dan bawahan
3. Menciptakan proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat

b. Manfaat pengembangan karyawan bagi karyawan.

1. Solusi yang lebih baik.
2. Kemampuan untuk memecahkan masalah.
3. Faktor internalisasi dan motif operasional.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 15), manajemen sumber daya manusia mencakup empat tujuan

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membuat organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan efek samping.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan Organisasi adalah tujuan formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Sasaran Fungsional

Sasaran fungsional adalah memelihara masukan dari departemen SDM pada tingkat yang memenuhi kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Fungsional

Tujuan pribadi adalah tujuan pribadi yang harus dicapai oleh semua anggota organisasi atau perusahaan melalui kegiatan di dalam organisasi.

II. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere*, dan kata utamanya adalah motif, yang berarti suatu dorongan, alasan, atau alasan untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi adalah proses menggambarkan kekuatan, fokus, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Tiga elemen utama dari definisi ini adalah intensitas, yang berkaitan dengan seberapa keras seseorang bekerja. Hasibuan Melayu S.P. Menurut Sunyoto Danang (2012: 191), motivasi adalah suatu rangsangan keinginan untuk bersiap-siap bekerja, dan setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

2. Jenis-jenis motivasi kerja Bentuk

Menurut Hasibuan (2012: 150), Mengatakan bawah jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi Positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.
- b. Motivasi Negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.
- c. *Carot and stick approach* maksudnya Motivasi ini memanifestasikan dirinya dalam bentuk penghargaan dan hukuman. Oleh karena itu, kami memberikan penghargaan atau insentif

kepada karyawan yang menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang luar biasa.

3. Teori Motivasi

David McClelland (2003) Teori Kebutuhan McClelland oleh T. Hani Handoko memberikan tiga tingkat kebutuhan motivasi: kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk atribusi, dan kebutuhan akan kekuatan. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh McClelland (1961) menyatakan bahwa ada tiga hal penting yang menjadi kebutuhan manusia (Robbins, 2006).

4. Faktor - faktor Motivasi kerja

Motivasi seseorang pekerja buat bekerja umumnya adalah hal yg rumit, lantaran motivasi melibatkan faktor-faktor individu & faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yg sifatnya individu merupakan kebutuhan, tujuan-tujuan, perilaku & kemampuan.

III. Kompensasi

Menurut Sedarmayanti (2011:239), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Remunerasi dalam bentuk uang dan gaji dibayarkan dalam mata uang kepada karyawan yang terlibat. Uang pesangon dibayarkan dalam bentuk barang. Dengan kata lain, gaji dibayarkan dalam bentuk barang.

1. Istilah Kompensasi

Definisi beberapa istilah yang berhubungan dengan reward:

- a. Upah / gaji. Upah biasanya didasarkan pada upah per jam (semakin lama Anda bekerja, semakin tinggi upah Anda). Upah adalah dasar upah yang paling umum untuk pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji (salary) biasanya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Insentif adalah gaji atau gaji tambahan yang melebihi gaji yang diberikan oleh organisasi. Program insentif dirancang untuk menawarkan pembayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, laba, atau upaya pengurangan biaya.
- c. Tunjangan (merit). Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan perusahaan, pesangon, dan tunjangan pekerjaan lainnya.
- d. Fasilitas adalah hiburan / fasilitas seperti mobil perusahaan, club member dan parkir pribadi.

2. Jenis-jenis kompensasi

Komponen dari keseluruhan program penggajian pada dasarnya dibagi menjadi kompensasi langsung, tidak langsung, dan non-moneter.

- a. Kompensasi moneter langsung dalam bentuk berikut: Pembayaran pokok (gaji dan upah), pembayaran kinerja, bonus kinerja (bonus, komisi, bagi hasil/bagi hasil dan opsi saham) dan pembayaran ditangguhkan (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- b. Bentuk-bentuk kompensasi moneter tidak langsung berikut: program asuransi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), uang lembur (liburan, liburan, cuti tahunan, cuti hamil), dan kendaraan, kantor, tempat parkir, dll. Fasilitas.
- c. Imbalan non-moneter dalam bentuk pekerjaan (pekerjaan yang menarik, tantangan, tanggung jawab, kesadaran dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (pedoman yang sehat, pengawasan yang kompeten, kerabat yang nyaman, lingkungan kerja yang nyaman).

3. Tujuan penghargaan

Tujuan dari penghargaan pada dasarnya adalah untuk mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategis lembaga dan untuk memastikan terciptanya ekuitas internal dan eksternal.

4. Sistem Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2011:124), sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan antara lain :

1. Sistem Waktu

Stabilitas karyawan, program kompensasi yang adil dan rasional, dan persaingan eksternal yang stabil memastikan stabilitas karyawan dengan volatilitas yang relatif rendah.

2. Sistem Hasil (output)

Dalam sistem hasil (output), jumlah imbalan selalu didasarkan pada jumlah hasil yang diberikan, bukan waktu pemrosesan. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan pada karyawan penuh waktu (sistem per jam) atau bentuk pekerjaan berikut tanpa standar fisik.

3. Sistem grosir

Piece work adalah metode kompensasi yang menentukan kisaran kinerja berdasarkan jumlah pekerjaan dan jam kerja. Menentukan tingkat penukaran dalam sistem grosir sangat rumit, memakan waktu, dan membutuhkan banyak alat untuk menyelesaikannya.

IV. KEMAMPUAN KERJA

a. Pengertian kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaannya (Robbins, 2007: 57). Faktor yang sangat krusial yg menghipnotis keberhasilan seseorang karyawan pada

merampungkan pekerjaan merupakan kemampuan mereka buat bekerja. Kemampuan merupakan potensi yg terdapat pada diri seorang buat melakukan hal tersebut, yg memungkinkan seorang buat merampungkan pekerjaan.

b. Bagaimana meningkatkan kemampuan kerja

Keterampilan seseorang ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pengalamannya. Anda dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan berdasarkan dua faktor ini. Tingkat pendidikan yang tinggi dibuktikan dengan kekayaan pengalaman yang menunjukkan tingkat kepuasan seseorang yang tinggi.

c. Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan mampu bekerja, Anda dapat melihat indikator berikut: Indikator kapasitas kerja adalah sebagai berikut.

1. Employability

Employee Employability adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan tujuan. Memperluas untuk memperoleh teori dan meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan.

3. Jam Kerja

Jam Kerja adalah waktu yang dibutuhkan seorang karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. (Robbins, 2007: 57).

V. KINERJA

1. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011: 260), dapat dilihat sebagai berikut. Dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan).

Wibowo (2010: 7) mengemukakan bahwa: "Kinerja berarti menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan hasil pekerjaan."

2. Jenis manfaat

Jenis layanan ini terdiri dari tiga bagian:

1. Kinerja strategis

Kinerja perusahaan didasarkan pada keakuratan pilihan lingkungannya dan kemampuan beradaptasinya terhadap lingkungan di mana ia beroperasi.

2. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan menggunakan kinerja administratif forum, termasuk pada dalamnya mengenai struktur administrasi yg

mengatur interaksi otoritas & tanggung jawab berdasarkan orang-orang yg menduduki jabatan atau bekerja dalam unit-unit kerja yg masih ada pada organisasi.

3. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan menggunakan efektivitas penggunaan setiap asal daya yg dipakai forum pemerintahan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan asal daya insan yg mengerjakannya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organisasi dan Kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah: (Simamora, 2012: 7)

1. Pencapaian kinerja pegawai yang dilihat pegawai dalam bekerja, meliputi jumlah pekerjaan yaitu waktu penyelesaian tugas, ketepatan menyelesaikan tugas, dan kemampuan menyelesaikan tugas. tamat.
2. Kualitas kerja adalah kinerja yang diukur untuk pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. Kualitas kerja juga dapat diukur dari segi kinerja atau hasil kerja dibandingkan dengan standar kinerja yang ditetapkan oleh instansi pemerintah.

VI. PENELITIAN TERDAHULU

Pencarian bibliografi memeriksa isi studi yang Anda lakukan atau hasil studi sebelumnya yang relevan. Ini hanya untuk referensi dan digunakan sebagai perbandingan untuk mencari perbedaan untuk menghindari duplikasi. Berikut adalah beberapa penelitian serupa yang dilakukan sebelumnya:

1. I Wayan Kemara Giri (2015) Berdasarkan temuan I Wayan Kemara Giri (2005), "Studi empiris tentang pengaruh penghargaan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Lestari mengatakan: Berdasarkan hasil regresi ini Dari studi analisis diketahui bahwa nilai R adalah 0,4454, misalnya dalam penelitian ini 44,54% berpengaruh terhadap upah dan motivasi kerja karyawan, sisanya 65,46% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.
2. Sugiyantor (2014) PT COCA COLA DISTRIBUTION INDONESIA SALES OFFICE BANJARBARU Analisis dampak kompensasi kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di bidang pemasaran adalah 0,658 atau (65,8) R2 (R kuadrat). ..). %. Hal ini dikarenakan persentase pengaruh variabel bebas (reward dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 65,8%, dan variasi variabel bebas yang digunakan dalam model (reward dan motivasi kerja) sebesar 65,8%. Menunjukkan bahwa itu adalah%. Ini menggambarkan variabel

dependen (kinerja karyawan) dan sisanya 34,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

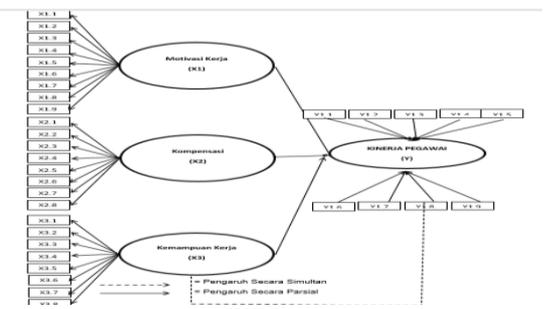
I. Kerangka Konseptual

Semua kegiatan penelitian dan semua penulisan Akademik harus didasarkan pada kerangka konseptual sehingga penelitian dan penulisan laporan penelitian dapat diatur secara sistematis.

Dalam bukunya Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2010:15) menemukan bahwa faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan eksternal. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor internal (tren) adalah faktor yang berhubungan dengan karakteristik seseorang. Misalnya, orang yang berkinerja baik adalah tipe yang sangat terampil dan pekerja keras, sedangkan orang yang berkinerja buruk tidak berusaha meningkatkan keterampilan mereka.
2. Faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja manusia karena lingkungannya. Misalnya perilaku, sikap, perilaku, fasilitas kerja, budaya organisasi rekan kerja, bawahan, atau manajer.

Dilihat dari jenis hubungan variabel, ada hubungan kausal di sini. Artinya, variabel dapat mempengaruhi variabel lain, sehingga variabel bebasnya adalah motif kerja (X1), Kompensasi (X2), dan kemampuan kerja (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).



Sumber : Diolah oleh Peneliti

II. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong.
2. Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kemampuan Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong.
3. Kemampuan Kerja berpengaruh Dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
Kabupaten Tabalong.

METODE PENELITIAN

I. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian komparatif yang menggunakan pendekatan korelasional. Studi banding adalah studi banding. Di sini, variabelnya sama dengan variabel independen, tetapi digunakan untuk beberapa sampel atau pada waktu yang berbeda. (Sugishirono 2012: 114).

II. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada variabel dengan memberikan arti yang diperlukan untuk mengukur variabel, menunjukkan aktivitas, atau membenarkan operasi. Definisi operasional variabel ini kemudian dijelaskan oleh indikator empiris seperti:

a. Motivasi Kerja (X1)

Setiap orang memiliki keinginan untuk kinerja mutlak, dan ada berbagai cara untuk mencapainya. Semakin tinggi kinerja yang diinginkan, semakin sulit baginya untuk menunjukkan dirinya. Dalam hal ini McClelland mengembangkan suatu bentuk motivasi, yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi adalah kebutuhan untuk dimulai sejak masa kanak-kanak dan berkembang lebih jauh saat kita beranjak dewasa.

b. Kompensasi (X2)

Imbalan adalah apa yang diterima pekerja atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja di DPRD Kabupaten Tabalong. Indikator kompensasi meliputi gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas (Simamora, 2011:445). "Penghargaan ini memungkinkan karyawan untuk meningkatkan kinerja, motivasi, kepuasan kerja dan peningkatan kebutuhan hidup mereka.

c. Kemampuan Kerja (X3)

Peneliti menggunakan teori Stephen Robins, sehingga indikator penelitian ini adalah:

1. Kemampuan psikis, yaitu kemampuan pekerja untuk melakukan aktivitas intelektual.
2. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan pekerja untuk melakukan tugas-tugas yang memerlukan kesabaran, ketangkasan, kekuatan, dan kemampuan serupa.

d. Kinerja Pegawai (Y)

Adakah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai pegawai DPRD Kabupaten Tabalong pada melaksanakan tugasnya sinkron menggunakan tanggung jawab yg diberikan kepadanya. Menurut Dharma (2013), banyaknya cara pengukuran prestasi kerja yg bisa digunakan, hampir seluruh cara mempertimbangkan kuantitas output kerja, kualitas output kerja, & ketepatan ketika.

III. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

1. Kuantitatif

Dalam penelitian ini, kami menggunakan data kuantitatif, yaitu metode yang menekankan pada aspek pengukuran objektif dari fenomena sosial.

2. Kualitatif

Data kualitatif bukanlah simbol numerik atau simbol numerik, tetapi data informasi tekstual verbal. Data kualitatif diperoleh melalui proses yang menggunakan teknik analisis rinci dan tidak dapat diperoleh secara langsung.

b. Sumber Data

1. Primer

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden di lapangan.

2. Sumber Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yg diperoleh melalui data yg sudah diteliti & dikumpulkan sang pihak lain yg berkaitan menggunakan perseteruan penelitian.

IV. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012 : 80). Peneliti menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong dengan jumlah populasi 80 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin peneliti selidiki (Sugiyono, 2012: 81). Karena sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang ada, maka pengambilan sampel harus menggunakan metode tertentu berdasarkan pertimbangan yang ada.

V. Teknik Pengumpulan Data

Kriyantono (2012: 160) menyatakan: Ada beberapa metode atau metode pengumpulan data yang berbeda yang biasanya digunakan peneliti. Metode pengumpulan data ini, baik kuantitatif maupun kualitatif, terutama ditentukan oleh metode penelitian. Penelitian kuantitatif meliputi metode pengumpulan data. Survei, dokumentasi, observasi lapangan, dan studi kasus.

Data dan informasi dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

a. Angket (kuesioner)

Menurut Kriyantono (2012:102), survei adalah suatu metode pengumpulan data dengan cara menghadirkan responden dengan serangkaian pertanyaan atau petunjuk tertulis untuk dijawab. Survei adalah cara yang lebih efisien untuk mengumpulkan data ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang disurvei dan apa yang mereka harapkan dari responden.

VI. Teknik Analisis Data

Cara mengumpulkan item survei menggunakan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011: 88). Setiap jawaban memiliki bobot penilaian yang berbeda dari proses penilaian ini dan masuk ke dalam lima kategori :

1. Uji Instrumen

Peralatan penelitian memegang peranan penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang sering digunakan ditentukan oleh kualitas peralatan yang digunakan. Artinya, data yang dimaksud dapat mewakili keadaan yang diukur oleh peneliti dan pemilik data. Untuk itu peneliti kuantitatif mendapatkan data dari peneliti seakurat mungkin sehingga mereka dapat memperhitungkan data tersebut daripada memikirkan.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu tes, suatu tes dikatakan valid apabila tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur. Sekiranya penelitian menggunakan kuesioner di dalam pengumpulan data penelitian, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurinya (Sugiyono, 2011 : 90). Penelitian ini memakai persamaan product moment.

$$r = \frac{N(\sum XY) - \sum X \cdot \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - \sum X^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

dimana,

r = Koefisien korelasi

X = Nilai dari butir

Y = Nilai dari total butir

N = Banyaknya butir

Suatu instrumen dapat dikatakan valid bila membandingkan koefisien korelasi (r) hasil sama dengan (r) tabel.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas tes adalah derajat kestabilan tes (konsistensi). Dengan kata lain, Anda dapat yakin bahwa tes akan memberikan ini telah diuji dalam berbagai situasi, tetapi nilainya relatif tidak berubah. Pengujian yang andal mengarah pada hasil pengujian. Dalam

penelitian ini, nilai alpha Cronbach digunakan dalam uji reliabilitas. Jika koefisien alpha Cronbach adalah 0,5 atau lebih tinggi, hasil pengukuran dianggap dapat diandalkan.

c. Uji Asumsi Klasik

Tes penerimaan tradisional bertujuan untuk menerapkan metode multivariat, termasuk metode regresi, ke data tertentu sehingga dapat diinterpretasikan dengan benar. Penelitian ini mengukur asumsi normalitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat dilakukan, khususnya dengan membandingkan probabilitas nilai Kolmogorov-Smirnov dengan 0,05 (5%). Jika probabilitas nilai koefisien > 0,05 maka dapat berdistribusi normal.

e. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan gejala yang terjadi pada sampel, dan salah satu asumsi regresi berganda adalah tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel bebas. Penyimpangan dari asumsi klasik ini disebabkan adanya multikolinieritas pada model regresi yang dihasilkan.

f. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dalam model regresi antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut dispersi heterogen.

g. Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis linier untuk menganalisis jangkauan hubungan dan pengaruh lebih dari dua variabel bebas (Suharyadi dan Purwanto, 2004: 508).

Rumus untuk model regresi berganda adalah: (Suharyadi dan Purwanto, 2011: 210).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

Y = kinerja karyawan (perkiraan)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃, ..., b_k = koefisien variabel bebas

X₁, X₂, X₃ = Variabel bebas

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kemampuan Kerja

Variabel X dan Y dimasukkan dalam analisis regresi (entry) di atas

menggunakan software untuk mendeteksi perkembangan yang ada, seperti yang telah diketahui peneliti SPSS. F yang dihitung menunjukkan pengujian simultan (simultan) dari variabel X1, sehingga hasil analisis perlu ditafsirkan (yaitu, ketika menafsirkan, periksa F-number pertama yang dihitung. membutuhkan). , X2, X3, Xn bekerja dengan Y.

h. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis untuk penelitian ini adalah, yang membandingkan nilai probabilitas uji parsial dengan nilai probabilitas uji F simultan pada 0,05 (5%) dengan kondisi sebagai berikut:

1. Uji Simultan
 - a. Ho diterima untuk pengujian dengan probabilitas $F > 0,05$
 - b. Jika probabilitas uji F adalah 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima.
2. Uji Parsial
 - a. Jika probabilitas uji-t $> 0,05$ maka Ho diterima
 - b. Jika probabilitas uji t adalah 0,05, Ho ditolak atau Ha diterima.
3. Penentuan Variabel Dominan

Koefisien standar atau beta (β) digunakan sebagai alat pengujian untuk menguji hipotesis yang memiliki efek dominan.

VII. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian didirikan di kantor DPR di wilayah Tabalong Jalan Ahmad Yani Tanjung, Tabalong, Kalimantan Selatan. Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong beserta narasumber. Selatan Kami telah memilih Dewan Perwakilan Rakyat Kalimantan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

I. SEJARAH SINGKAT DEWAN PERWAKILAN DAERAH REPUBLIK INDONESIA

Kalimantan Selatan (disingkat Kalsel) adalah salah satu provinsi di Indonesia yang terletak di pulau Kalimantan. Ibukotanya adalah Banjarmasin. Kalimantan Selatan memiliki luas 37.530,52 km² dan jumlah penduduk hanya di bawah 4,2 juta (2019). Salah satu Bupati Kalimantan Selatan berarti Kabupaten Tabalong, dari legenda asal usul nama Tabalong dari cerita lisan yang beredar dari mulut ke mulut pada tahun 1940-an. Artinya, misalnya, yang ditulis seniman Tabalong dalam buku. Kumpulan puisi "Duri Dorn Tataba" tahun 1996 yang diterbitkan oleh Dewan Kesenian Daerah (DKD) Tavaron mengungkapkan bahwa realisasi gelar Tabalong digagas oleh para pekerja hutan yang mencari tanah dari Tabalong di kaki sawah dan duri. Duri-durinya diinjak-injak dan buahnya hanya

dijadikan makanan burung hutan. Mereka berteriak (dalam bahasa Banjar-Hulu, disebut Tabalong atau melolong "berteriak"), karena sakitnya duri Tataba, yang akhirnya dinamai "Tabaron". Taharrun seperti nama "Tabaron", yang artinya ditendang oleh duri Tataba.

Pada lepas 15 Maret 1958, atas permufakatan orang-orang terkemuka pada Tanjung, yg pada prakarsai sang Bapak Baharuddin Akhmid yg ketika itu menjabat Asisten Wedana pada Kecamatan Tabalong Selatan, tidak luput juga kiprah mass media & RRI Banjarmasin selalu menginformasikan segala aktivitas rakyat Tabalong, menggunakan kekompakan usaha Panitia pada segala bidang , Akhirnya pada tanggal 5 Mei 1959, dalam Rapat Paripurna Umum DPRD Hulu Sungai Utara, diputuskan setuju sepenuhnya dengan tuntutan warga Tabalong untuk menjadikan Pemerintah Tabalong sebagai Daerah Otonom Tingkat II Tabalong. Gunakan ibu kota Tanjung, yang umumnya berdasarkan penetapan angka 5 Mei 1959. 2/II DPRD tahun 1959, isinya, selain persetujuan, mendesak pemerintah pusat untuk memenuhi syarat-syarat tersebut di atas. KPU Pusat menghubungi Gubernur Kalsel dan Haji McSid untuk mohon bimbingan, arahan dan doa restunya bisa ke Jakarta, arahan Gubernur. Urusan Dalam Negeri dan Otonomi.

II. Visi dan Misi DPRD

1. Visi DPRD

Pembangunan Kabupaten Tabalong dalam lima tahun ke depan akan difokuskan pada visi, berdasarkan situasi daerah, kemungkinan, peluang dan tantangan dalam pembangunan daerah terkait dengan visi kepala daerah terpilih pada pemilihan kepala daerah 2014. : "Menuju Pemerintah Tabalong yang Religius, Kaya dan Mandiri"

2. Misi DPRD Kabupaten Tabalong

Misi pembangunan yang dilakukan oleh Kabupaten Tabalong tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

1. Terciptanya kehidupan umat beragama
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat
3. Mewujudkan kemandirian dengan membangun dan mengembangkan potensi sumber daya.

III. Hasil Penelitian

a. Rekapitulasi Tanggapan Responden

Bab ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, penghargaan, dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong dan menganalisisnya dalam komputer SPSS Windows Release 19.00 Analisis data dan penjelasan hasil survei.

Data yang diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner ditunjukkan pada Tabel 5.1 di bawah ini, yang secara singkat menunjukkan jumlah sampel dan tingkat

respons kuesioner yang dijawab oleh responden.

Tabel 5.1
Jumlah Sample dan Tingkat Pengembalian Sampel

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran Kuisisioner	80
Total Pengembaian Kuisisioner	80
Jumlah Kuisisioner yang tidak dikembalikan	0
Response Rate (Tingkat Pengembalian)	100%
Total Koesioner yang dapat diolah	80
Total Koesioner yang tidak dapat diolah	0

Berdasarkan hasil tingkat respons responden, termasuk tinggi (100%), hasil respons survei lengkap dan dapat dilacak, memungkinkan Anda untuk melanjutkan pemrosesan untuk analisis.

b. Uji Validitas

Pemeriksaan validasi digunakan untuk mengetahui keakuratan alat ukur saat melakukan fungsi pengukuran. Jika koefisien korelasi yang ditentukan oleh r lebih besar atau sama dengan koefisien pada tabel nilai kritis r, yaitu pada taraf signifikansi 5 n, alat uji yang diuji dinyatakan valid dan kriteria yang digunakan valid atau tidak valid. . gigi. Uji validitas dilakukan berdasarkan perhitungan rasio produk kuesioner dengan menggunakan program komputer statistik. Dasar pengukuran validitas kuesioner adalah perbandingan 4.444 r hitung (rxy) dan r tabel. Nilai dalam r tabel untuk penelitian ini adalah $df = (n2) = 80, = 5\%$, yang sesuai dengan r tabel 0,220. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dianggap valid, dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka nilai korelasi masing-masing indikator merupakan variabel yang signifikan (nilai Sig < 0,050).

Hasil Uji Validitaas

Indikator	R Hitung						
X1.1	0,735	X2.1	0,664	X3.1	0,768	Y1	0,677
X1.2	0,402	X2.2	0,590	X3.2	0,478	Y2	0,665
X1.3	0,423	X2.3	0,836	X3.3	0,464	Y3	0,703
X1.4	0,554	X2.4	0,819	X3.4	0,595	Y4	0,747
X1.5	0,568	X2.5	0,823	X3.5	0,614	Y5	0,430
X1.6	0,555	X2.6	0,795	X3.6	0,585	Y6	0,465
X1.7	0,744	X2.7	0,842	X3.7	0,729	Y7	0,604
X1.8	0,274	X2.8	0,303	X3.8	0,538	Y8	0,613
X1.9	0,391					Y9	0,595

Sumber : Diolah oleh Peneliti

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa konsisten hasil pengukuran ketika dua atau lebih pengukuran dilakukan pada objek yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

Faktor alpha Cronbach juga digunakan untuk menentukan reliabilitas pertanyaan kuesioner. Jika faktor alfa lebih besar dari 0,60, instrumen dianggap reliabel. Uji reliabilitas dihitung menggunakan program statistik.

Uji Reability

Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien	Ket
X1	0,664	0,60	Reliabel
X2	0,859	0,60	Reliabel
X3	0,748	0,60	Reliabel
Y	0,791	0,60	Reliabel

d. Uji Asumsi Klasik

3. Uji Normalitas

Ini digunakan untuk menguji kesehatan data sampel yang dikumpulkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dan kriteria pengujiannya adalah nilai Asymp. Jika tanda tangan melebihi 0,05, data akan berdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai asymp. Jika tanda tangan kurang dari 0,05, data tidak akan terdistribusi secara normal.

Uji Normalitas

	Unstandardize d Residual
N	80
Normal Mean	,0000000
Parame Std. Deviation	,87639524
tters ^{a,b}	
Most Absolute	,048
Extrem Positive	,048
e Negative	-,040
Differe nces	
Kolmogorov-Smirnov Z	,430
Asymp. Sig. (2-tailed)	,993

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data

Dari Gambar, dapat dilihat bahwa penelitian ini terdistribusi dengan normal, dapat dilihat nilai asymp. Sig (2-tailed) yaitu 0,993 atau nilai Asymp Sig > 0,050 maka residual data tersebut terdistribusi dengan normal.

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan gejala yang terjadi pada sampel, dan salah satu asumsi regresi berganda adalah tidak terdapat hubungan yang signifikan antar variabel bebas (Umar, Husin, 2013). Penyimpangan dari asumsi klasik ini disebabkan adanya multikolinearitas pada model regresi yang dihasilkan. Artinya variabel bebas yang terdapat dalam model berada dalam hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna.

Uji Multikolinearitas

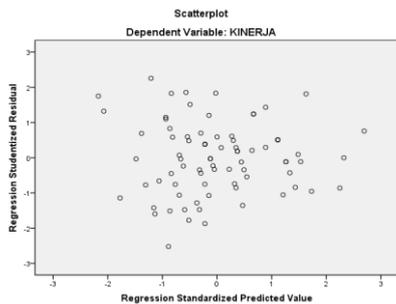
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,292	1,031		,283	,778		
MOTIVASI	,182	,067	,163	2,720	,008	,199	5,037
KOMPENSASI	,271	,045	,285	6,000	,000	,315	3,179
KEMAMPUAN	,635	,079	,575	8,036	,000	,138	7,230

a. Dependent Variable: KINERJA

5. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah model regresi memiliki varians dan residual inequalities dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model penelitian yang baik adalah varians, varians, dan residu yang tidak seragam dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, dan hasilnya tetap. Ada beberapa cara untuk mendeteksi keberadaan dispersi heterogen, menunjukkan bahwa model penelitian tidak layak.

Uji Heteroskedastisitas



6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kapasitas kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong. Format persamaan regresinya adalah:

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

Penjelasan :

Y = kinerja karyawan

a = konstan (cegat)

X1 = motivasi kerja

X2 = kompensasi

X3 = kemampuan kerja

b1 b2 b3 = Koefisien Regresi X1, X2, X3

Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,973 ^a	,946	,944	,894

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

7. Uji Hipotesis

Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065,273	3	355,091	444,760	,000 ^a
	Residual	60,677	76	,798		
	Total	1125,950	79			

a. Predictors: (Constant), KEMAMPUAN, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

a. Uji F (Simultan)

Berdasarkan pada Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai uji F hitung sebesar 444,760 dengan nilai Sig sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F Hitung lebih besar dari F tabel 2,720 dan nilai Sig lebih besar dari 0,050. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi, kompensasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong.

b. Uji t (Parsial)

Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,292	1,031		,283	,778		
MOTIVASI	,182	,067	,163	2,720	,008	,199	5,037
KOMPENSASI	,271	,045	,285	6,000	,000	,315	3,179
KEMAMPUAN	,635	,079	,575	8,036	,000	,138	7,230

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Uji Parsial Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan Tabel dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 2,720 dengan nilai Sig 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai sig lebih besar dari 0,050. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong.

2. Uji Parsial Variabel Kompensasi

Berdasarkan Tabel dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 6,000 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai Sig lebih besar dari 0,050. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Kompensasi secara

parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong.

3. Uji Parsial Variable Kemampuan Kerja

Berdasarkan Tabel dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 8,036 dengan nilai Sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,664 dan nilai Sig lebih besar dari 0,050. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel Kemampuan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong.

4. Uji Variabel Dominan

Koefisien standar atau beta (β) digunakan sebagai alat pengujian untuk menguji hipotesis yang memiliki efek dominan. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dinyatakan dalam beta (β). Itu bisa negatif atau positif. Nilai ini menunjukkan variabel mana yang paling dominan. Selain itu, pilihan variabel mana yang paling dominan berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap pilihan tersebut.

**Tabel
Uji Dominan**

Variabel	Beta (β).	Pengaruh
X1	0,163	Kurang Dominan
X2	0,285	Kurang Dominan
X3	0,575	Dominan

Dari Tabel diatas Nilai *Beta* (β). Dapat dilihat variabel Kemampuan Kerja 0,575 < α berarti variabel Kompensasi lebih dominan dari penelitian ini dikarenakan memiliki nilai lebih besar daripada variabel lainnya.

8. Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, secara simultan dan parsial H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Staf Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong. Berdasarkan uji F (Simultan)

yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,946 artinya Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan yaitu 94,6% terhadap kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong, sedangkan sisanya yaitu 5,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

Berdasarkan uji t yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel – variabel seperti Motivasi, kompensasi dan Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah kabupaten Tabalong dimana hasil t Hitung menggunakan SPSS 19 didapat nilai Variabel Motivasi sebesar 2,720 > dari pada t tabel 1,664 dan nilai Sig yaitu 0,008 atau < 0,050. Artinya variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong, Variabel Kompensasi sebesar 6,000 > dari pada t tabel 1,664 dan nilai Sig yaitu 0,000 atau < 0,050. Artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong, Variabel Kemampuan Kerja sebesar 8,036 > dari pada t tabel 1,664 dan nilai Sig yaitu 0,000 atau < 0,050. Artinya variabel Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa semua Hipotesis penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh secara simultan dan secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong. Hasil survei menunjukkan arah yang positif, artinya semakin besar Motivasi, kompensasi dan Kemampuan Kerja yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai di DPRD Tabalong.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan DPRD Kabupaten Tabalong berupa imbalan kepada pegawai. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada pegawai, sehingga pegawai yang baik

akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan pegawai yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga pegawai yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja Pegawainya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja pegawai akan menjadi rendah. Hal ini dikarenakan Pegawai sudah berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik (mean 3,67). Ini berarti Kompensasi pegawai termasuk kategori tinggi. Hal ini didukung oleh data yang menyatakan bahwa karyawan puas dengan gaji pokok yang diberikan,

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong lebih suka diberikan kompensasi yang sesuai. Demikian pula dampak kompensasi berupa Uang pesangon dibayarkan dalam bentuk barang. Dengan kata lain, gaji dibayarkan dalam bentuk barang.

Dalam fungsi manajemen, remunerasi merupakan fungsi pengembangan etos kerja. Hal ini karena pengembangan kapasitas kerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong sangat penting dalam fungsi ini. Secara umum, ini adalah kompensasi moneter berdasarkan uang yang dikeluarkan oleh organisasi. Jika seorang karyawan menerima kompensasi secara nonmoneter, kompensasi tersebut dapat diberikan secara langsung atau tidak langsung kepada karyawan tersebut. Oleh karena itu, motivasi, kompensasi, dan kemampuan kerja menjadi penting bagi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk hasil penelitian ini.

9. Implikasi Hasil Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel motivasi, kompensasi, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini akan berdampak signifikan terhadap outcome kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong kedepannya. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat

DPRD Kabupaten Tabalong. Artinya semakin tinggi motivasi dan kompensasi yang diberikan maka kemampuan kerja atau skill pegawai dalam bekerja semakin baik kinerja Sekretariat DPRD Pemerintahan Tabalong. Dari variabel terikat penelitian ini, terlihat jelas bahwa kinerja pegawai Sekretariat DPRD di bawah Pemerintahan Tabalong sangat dipengaruhi. Oleh lantaran itu, dari 3 unsur penelitian ini: motivasi, Kompensasi, & kemampuan bekerja adalah unsur kepuasan yg ingin dialami sang pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong buat membantu mencapai kinerja yg baik khususnya motivasi dan kompensasi yang diberikan akan menghasilkan skill yang baik dari pegawai. Seorang pegawai akan mempunyai kinerja yg baik, apabila mempunyai keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan & bonus yg didukung menggunakan kompensasi yg diberikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis data di atas.

1. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, Kompensasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong. Kinerja Sekretariat Dewan Pekerjaan Rakyat Daerah Kabupaten tabalong akan meningkat jika ditingkatkan.
2. Berdasarkan hasil pemeriksaan parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompensasi dan kemampuan Kerja berpengaruh Signifikan. Pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas motivasi, Kompensasi dan kemampuan kerja terhadap variabel terikat (Kinerja sekretariat daerah perwakilan Kabupaten Tabalong).
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan dan parsial, diperoleh hasil uji dominan antara variabel motivasi kerja, Kompensasi dan kemampuan kerja dalam menjelaskan variabel Y (kinerja) yaitu variabel Kemampuan kerja yang memiliki efek dominan sehingga dengan Skill yang dimiliki oleh pegawai dibarengi dengan motivasi dan kompensasi yang layak akan menghasilkan kinerja yang baik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa item kewajiban yang ditetapkan masih dalam taraf wajar dan responden kategori masih

setuju, namun tidak sepenuhnya setuju. Oleh karena itu, DPRD Kabupaten Tabalong dalam melaksanakan kegiatannya hendaknya mempertimbangkan beban kerja staf Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong dan pemerataan tanggung jawab di antara staf yang berkompeten.

2. Motivasi dan Kompensasi yang diberikan DPRD Kabupaten Tabalong kepada Pegawai tergolong sedang, maka sebaiknya DPRD Kabupaten Tabalong memberikan penghargaan kepada setiap pegawai yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian penghargaan lebih pada setiap pegawai tertentu akan meningkatkan kerja sama antar pegawai. Selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar Pegawai. Salah satu potensi peningkatannya adalah keterampilan/pelatihan dan eksekusi, karena penilaian responden berada pada kategori "Saya setuju, tetapi tidak sama sekali" dalam mencari cara baru untuk mempercepat pekerjaan.
3. Hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan kinerja dengan tujuan yang telah ditetapkan, responden masih termasuk dalam kategori, namun saya tidak sepenuhnya setuju. Dalam rangka meningkatkan hasil kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu dilakukan evaluasi secara terus menerus atau berkala terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong untuk memahami dan meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Rizal Bima Bayu 2015 **Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada Otoritas Jasa Keuangan Regional 3)** Universitas Diponegoro Semarang
- Anoki, H Dito, 2010, **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.** Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar.** E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 2 (1).
- Arikunto, S . (2002). **Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek.** Jakarta : PT Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. (2012). **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa.** *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S. (2009). **Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya.** Jakarta: Pustaka Pelajar.
- AAGN Ari Dwipayana dan Sutoro Eko 2014, **"Membangun Good Governance"** (IRE Press, Yogyakarta,
- Ardana. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Erlangga
- Handari Nawawi, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, <http://www.academia.edu> (di akses tanggal 1 agustus 2016)
- Handoko, T. Hani, 2010, **Pengantar Manajemen dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu P. (2001). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2003). **Organisasi Dan Motivasi;** Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2004). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. Malayu S.P 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Irawan Soehartono. 2010. **Metode Penelitian Sosial.** PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Irianto, Yusuf, 2012 **Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Alam**, Penerbit Insan Cendekiawan, Surabaya.
- Kadarisman, M. 2012. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta,
- Marihot Tua Hariandja, **Motivasi Kerja**, <http://Artekil Motivasi Kerja .co.id> (diakses tanggal 1 agustus 2016)
- Mcgregor, Toha, eprints.uny.ac.id (diakses tanggal 1 agustus 2016).
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi. 2012. **Metode Penelitian** Survai. LP3ES: Jakarta
- Noto Atmodjo, Soekidjo, **Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ke-2, Penerbit Reneka Cipta, Jakarta.
- Peterson dan Plowman, 2012, **Pengantar Manajemen**, Edisi kedua Yogyakarta Graha Ilmu

- Prawirosentono, Suyadi, 2012, ***Kebijakan Kinerja Karyawan***, Edisi Ketiga, Yogyakarta : BPFPE PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Robbin Stephen P.-Judge Timothy A., 2012. ***Perilaku Organisasi, Edisi 12*** : Salemba Empat, Jakarta
- Sedarmayanti, 2011, ***Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil cetakan kelima***. PT Refika, Bandung
- Simamora, Henry, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2012, ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***, CV. Alfabeta, Bandung.
- Suhadi, 2011, ***Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 2.
- Supriyono, Rachmat. 2010. ***Desain Komunikasi Visual***. Yogyakarta. Andi.
- Wibowo, ***Motivasi Kerja Menurut Para Ahli*** , <http://adaddanuarta.blogspot.co.id> (diakses tanggal 1 agustus 2016)