

Efek Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nurhaeda Z¹, Maryadi², Muhammad Idris³, Andi Ardasanti⁴

Nobel Indonesia Institute

DOI: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i2.2039>

Abstrak

Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan ingin menguji pengaruh motivasi, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (level of explanation) atau tingkat penjelasan yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable yang lain. Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebarakan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indicator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Personel Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel yang berjumlah 230 orang personel Brimob. Penentuan sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 25% x 230 populasi maka total sampel adalah 58 orang pegawai. Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan berupa : 1) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel.; 2) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel.; 3) terdapat pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel.; 4) budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Artinya Jika budaya kerja yang diterapkan Satker Satuan Brimob Polda SulSel masih terdapat kekurangan karena masih ada oknum pegawai yang melakukan kecurangan maka akan sulit untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kata Kunci: motivasi, kompetensi, kompensasi, budaya kerja, kinerja pegawai.

Abstract

Every company must be able to maintain, maintain and improve the quality of the performance of its human resources. This study aims to examine the effect of motivation, competence, compensation and work culture on employees. This research is classified as an explanatory research or explanation level that explains the meaning of the variables studied and the relationship between one variable and another. As a tool or instrument to collect data in this study, questionnaires were used which were distributed to respondents. Data were collected using a list of questions (indicators) proposed as a measuring tool using a modified Likert scale. The population used in this study were all employees of the Mobile Brigade Unit Personnel at the South Sulawesi Police who found 230 Brimob personnel. Determining the sample in this study was determined by 25% x 230 population, so the total sample was 58 employees. Results Based on the analysis, conclusions can be drawn as follows: 1) There is a positive and significant influence on motivation on employee performance at the South

Sulawesi Police Mobile Brigade Unit Satker; 2) There is a positive and significant influence on the performance of employees at the Mobile Brigade Unit of the South Sulawesi Police; 3) there is a positive and significant effect of compensation on employee performance at the South Sulawesi Police Mobile Brigade Unit Satker; 4) work culture has a positive but not significant effect on employee performance at the South Sulawesi Police Mobile Brigade Unit Satker. This means that if the work culture applied by the South Sulawesi Police Mobile Brigade Unit Satker is still lacking because there are still unscrupulous employees who commit violations, it will be difficult to improve employee performance.

Keywords: motivation, competence, compensation, work culture, employees.

Copyright (c) 2022 Nurhaeda Z

✉ Corresponding author :
Email Address : nurhaedazaeni@stienobel-indonesia.ac.id

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan kualitas perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya (Yanuari, 2019). Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya dengan budaya kerja sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses pengembangan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan SDM. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama (Solong, 2020). Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi (Themba & Amin, 2021). Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

Satker Satuan Brimob Polda SulSel sebagai salah satu satuan kerja milik masyarakat dan bersatu dengan masyarakat yang melaksanakan tugasnya sebagai aparat Negara, senantiasa melindungi, mengayomi dan memberi pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan sejauh ini memiliki Kinerja yang baik, namun penilaian dari masyarakat berbeda-beda, tergantung dari latar belakang masyarakat. Terdapat pro dan kontra terhadap persepsi masyarakat terhadap penilaian kinerja Satbrimob Polda Sulsel karena terdapat oknum yang melanggar kode etik sebagai anggota kepolisian Satbrimob. Permasalahan yang terjadi yakni ex Bendahara pada Satuan Brimob Polda Sulsel divonis Pengadilan Negeri

Makassar dengan vonis 2 tahun 6 bulan penjara karena terbukti bersalah atas pidana penipuan dan penggelapan Rp 1 miliar pada korbannya (sumber : <https://news.detik.com/berita/d-5087401>). Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik dimata masyarakat.

Faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja karyawan terdiri atas dua faktor yaitu, motifation factor dan hygieni factor (Bexheti, 2016). Motivation factor adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan hygieni factor merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau lembaga tempat bekerja. Daya dorong dari luar diri pegawai biasanya berupa kompensasi kompensasi yang diterima dan lingkungan kerja sebagai penunjang saat pekerja (Kuranchie-Mensah & Amponsah-Tawiah, 2016).

Sudiardhita *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standart kinerja yang ditetapkan (M. Hidayat & Latief, 2018). Seorang pemimpin atau kepala cabang harus memberikan motivasi kepada semua karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan. Maka dengan adanya motivasi tinggi yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya (Nurhaedah *et al.*, 2021).

Menurut McDonald dalam (Renata *et al.*, 2018), motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanuari, 2019) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka diajukan hipotesis :

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tidak kalah pentingnya yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi kerja. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Affandi *et al.*, 2021). Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang (Fuada & Amin, 2021). Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata (Palahudin, 2021).

Hasil penelitian (Mulyasari, 2019) dan (Hartati *et al.*, 2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap

peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Panjaitan, 2018). Maka diajukan hipotesis :

H2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tidak hanya motivasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi akan selalu dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang dipersembahkan oleh karyawan bagi perusahaan tempatnya bekerja (Jufrizen, 2017). Pemberian kompensasi kepada karyawan tersebut, akan memengaruhi seberapa besar tujuan organisasi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan tersebut (Lapping et al., 2020). Sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan, dan begitu juga organisasi terhadap karyawan.

Sistem kompensasi finansial akan melengkapi prosedur untuk mengetahui tingkat pasar, penilaian jabatan, pembuatan serta pemeliharaan struktur upah, serta memberi manfaat kepada karyawan (Sudaryo et al., 2018). Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Oleh karenanya, pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada Perusahaan (Panjaitan et al., 2018).

Hasil penelitian (Lestari & Listyawati, 2019) dan (Sari et al., 2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai (Fauzi, 2020). Maka diajukan hipotesis :

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Faktor lain yang menyebabkan tingkat kinerja pegawai adalah budaya kerja. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Masing-masing memiliki filosofi yang prinsip bisnisnya sendiri-sendiri, cara dalam pemecahan permasalahan dan mengambil keputusan sendiri, serta memiliki keyakinan, perilaku dan pola pemikiran, praktek bisnis dan kepribadian sendiri. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Parela & Irawan, 2019).

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi

dalam menghadapi tantangan masa depan (Adha et al., 2019). (Lee et al., 2018) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola perilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia (Benedict, 2019) Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Faktor-faktor tersebut secara langsung akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriani et al., 2019) dan (Silvia et al., 2019) menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka diajukan hipotesis :

H4 : Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

METODOLOGI

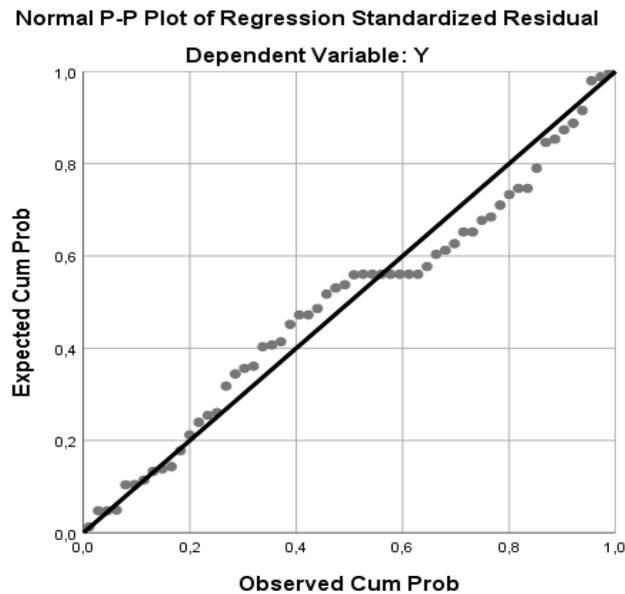
Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi untuk melaksanakan penelitian. Apabila diklasifikasikan dari jenisnya, maka penelitian ini tergolong penelitian tingkat eksplanasi (level of explanation) atau tingkat penjelasan. Jadi, penelitian tingkat eksplanasi adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2013). Sebagai alat atau instrument untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, digunakan kuisisioner yang disebarkan kepada responden. Data yang dihimpun dengan menggunakan daftar pertanyaan (indicator) yang diajukan sebagai alat ukur dengan menggunakan modifikasi skala likert.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Personel Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel yang berjumlah 230 orang personel Brimob. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendapat (Arikunto, 2014) bahwa jika jumlah subyeknya besar (lebih besar dari 100), maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-55%, atau lebih tergantung sedikit banyaknya dari: kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana. Berdasarkan pendapat inilah maka sampel penelitian ini ditentukan sebesar $25\% \times 230$ populasi = 57,5 atau di bulatkan 58 orang personel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan alat bantu SPSS For Windows vers.25.0. diperoleh hasil sebagai berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Data
Sumber : Data diolah, SPSS (2022)

Hasil analisis menunjukkan bahwa garis yang menggambarkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas.

Koefisien Detereminasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,464	,416	2,10215

Sumber : Data diolah, SPSS (2022)

Hasil perhitungan menunjukkan besarnya R Square adalah 0,464 hal ini berarti 46,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke empat variabel independen motivasi kerja, kompetensi, kompensasi dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 53,60% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F Hitung	Sig.
Regression	134,136	4	33,534	7,589	,000 ^b
Residual	234,209	53	4,419		
Total	368,345	57			

Sumber : Data diolah, SPSS (2022)

Dasar keputusan uji simultan yaitu dengan membandingkan hasil F hitung dan F tabel. Jika F hitung \leq F tabel, artinya H0 diterima, dan jika F hitung $>$ F tabel artinya H0 ditolak. Tabel di atas dapat dilihat F hitung =7,589. Untuk F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikan 0,05, sedangkan F tabel adalah 2,550. Karena F hitung sebesar 7,589 lebih besar dari F tabel 2,550, maka berarti Ho ditolak atau Ha diterima, yaitu "Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel".

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), kompensasi (X3) dan Budaya Kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	1,689	3,761
Motivasi (X1)	,166	,067
Kompetensi (X2)	,142	,054
Kompensasi (X3)	,233	,087
Budaya Kerja (X4)	,092	,103

Sumber : Data diolah, SPSS (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi yang diolah diatas, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuraikan berdasarkan persamaan berikut :

$$Y = 1,689 + 0,166 X_1 + 0,142 X_2 + 0,233 X_3 + 0,092 X_4 + e$$

Keterangan dari persamaan diatas dijelaskan dengan uraian berikut ini :

1. **b0** = menunjukkan angka 1,689 yang berarti jika semua variabel bebas yaitu Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Kerja menunjukkan angka 1,689 maka angka variabel terikat kinerja pegawai sebesar 1,689 sebagai nilai hasil keputusan.
2. **0,166 X1** = nilai 0,166 merupakan nilai yang menunjukkan bahwa motivasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap penambahan 1% tanggapan responden tentang motivasi (X₁) maka akan mempengaruhi variabel (Y) yaitu kinerja pegawai sebesar 16,60%.
3. **0,141 X2** = nilai 0,142 merupakan nilai yang menunjukkan bahwa kompetensi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap penambahan 1%

tanggapan responden tentang kompetensi (X_2) maka akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 14,20%.

4. **0,233 X_3** = nilai 0,233 merupakan nilai yang menunjukkan bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap penambahan 1% tanggapan responden tentang kompensasi (X_3) maka akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 23,30%.
5. **0,092 X_3** = nilai 0,092 merupakan nilai yang menunjukkan bahwa budaya kerja (X_4) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), sehingga setiap penambahan 1% tanggapan responden tentang budaya kerja (X_4) maka akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 9,20%.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		T hitung	T tabel	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,689	3,761	,449		,655
Motivasi (X1)	,166	,067	2,458	1,674	,017
Kompetensi (X2)	,142	,054	2,062	1,674	,049
Kompensasi (X3)	,233	,087	2,674	1,674	,010
Budaya Kerja (X4)	,092	,103	1,063	1,674	,062

Sumber : Data diolah, SPSS (2022)

Dasar keputusan uji parsial yaitu dengan membandingkan hasil t hitung dan t tabel. Penelitian ini diperoleh t tabel sebesar 1,674. Jika t hitung \leq t tabel atau $-t$ hitung $\geq -t$ tabel, artinya H_0 diterima. Jika t hitung $>$ t tabel atau $-t$ hitung $<$ $-t$ tabel, artinya H_0 ditolak. Nilai t hitung di atas untuk variabel motivasi (X1) diperoleh t hitung $>$ t tabel sebesar 2,458 $>$ 1,674 artinya hipotesis 1 diterima; kompetensi (X2) diperoleh t hitung $>$ t tabel sebesar 2,062 $>$ 1,674 artinya hipotesis 2 diterima; kompensasi (X3) diperoleh t hitung $>$ t tabel sebesar 2,674 $>$ 1,674 artinya hipotesis 3 diterima dan budaya kerja (X3) diperoleh t hitung $<$ t tabel sebesar 1,063 $<$ 1,674 artinya hipotesis 4 ditolak.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi motivasi sebesar $0.017 < 0.05$ dan t hitung $>$ t tabel sebesar 2,458 $>$ 1,674. Hal ini berarti hipotesis diterima yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin baik kualitas kinerja. Motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan (Melianah et al., 2020) yang mengemukakan bahwa pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Yanuari, 2019) dan (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan

organisasi tercapai maka organisasi harus dapat menggerakkan dan mendorong pegawainya agar lebih semangat bekerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (R. Hidayat, 2021) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi kompetensi sebesar $0.049 < 0.05$ dan t hitung $> t$ tabel sebesar $2,062 > 1,674$. Hal ini berarti hipotesis diterima yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Artinya semakin kompeten seorang pegawai maka akan semakin baik kualitas kinerja. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan (Krisnawati & Bagia, 2021) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Mulyasari, 2019) dan (Hartati et al., 2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Panjaitan, 2018). Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Cesilia et al., 2018) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi kompensasi sebesar $0.010 < 0.05$ dan t hitung $> t$ tabel sebesar $2,674 > 1,674$. Hal ini berarti hipotesis diterima yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Artinya dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan memajukan jalannya usaha perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan (Rumere et al., 2016) bahwa Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Lestari & Listyawati, 2019) dan (Sari et al., 2020) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian (Katidjan et al., 2017) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi budaya kerja sebesar $0.062 > 0.05$ dan t hitung $> t$ tabel sebesar $1,063 < 1,674$. Hal ini berarti hipotesis ditolak yang menyatakan budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Artinya Jika budaya kerja yang diterapkan Satker Satuan Brimob Polda SulSel masih terdapat kekurangan karena masih ada oknum pegawai yang melakukan kecurangan maka akan sulit untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai. Budaya kerja sebagai sumber kekuatan organisasi. Sehingga budaya perusahaan bisa kita definisikan sebagai nilai-nilai pokok yang menjadi inti dari falsafah bekerja dalam organisasi, yang membimbing seluruh pegawai dalam bekerja, sehingga organisasi akan mencapai sukses dalam usahanya. organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat akan mampu bertahan lama. Apabila budaya itu tidak dimiliki, bisa saja perusahaan itu sukses, tetapi keberhasilannya hanya bersifat sementara, tidak berlangsung lama atau abadi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Kardiasih et al., 2017) dan (Pandelaki, 2018) menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan hasil penelitian oleh (Indriani et al., 2019) dan (Silvia et al., 2019) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan berupa : 1) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Semakin tinggi motivasi pegawai maka akan semakin baik kualitas kinerja; 2) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. semakin kompeten seorang pegawai maka akan semakin baik kualitas kinerja; 3) terdapat pengaruh kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Artinya dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai; 4) budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Satker Satuan Brimob Polda SulSel. Artinya Jika budaya kerja yang diterapkan Satker Satuan Brimob Polda SulSel masih terdapat kekurangan karena masih ada oknum

pegawai yang melakukan kecurangan maka akan sulit untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Referensi :

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Affandi, H. A., Achmad Rozi, S. E., MM, C., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Bintang Visitama.
- Arikunto, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Benedict, R. (2019). *Patterns of culture*. Routledge.
- Bexheti, L. (2016). The impact of Herzberg's two factor theory and efficiency at work. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(2), 378–385.
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak (kpp) pratama manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga university press.
- Fuada, N., & Amin, A. (2021). Aspects of the characteristics of financial reports from governments through organizational commitment. *Jurnal Economic Resource*, 3(2), 16–23.
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11–30.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Indriani, A., Yuliantini, N. N., & Bagia, I. W. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 33–41.
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kardiasih, N. K., Yasa, P. N. S., & Sitiari, N. W. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada dinas kebudayaan kota denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 55–62.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 9(2), 255–309.
- Lapping, M., Echdar, S., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Disekretariat Dprd Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 130–140.
- Lee, J., Chiang, F. F. T., Van Esch, E., & Cai, Z. (2018). Why and when organizational culture fosters affective commitment among knowledge workers: the mediating role of perceived psychological contract fulfilment and moderating role of organizational tenure. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(6), 1178–1207.
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

- Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1), 46–69.
- Melianah, M., Nurahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Kecamatan Prabumulih Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 1950–1964.
- Mulyasari, I. (2019). Pengaruh kecerdasan emosional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 2(2), 190–197.
- Nurhaedah, M. A., Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bosowa Proportindo. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 463–472.
- Palahudin, P. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Pakuan Kota Bogor. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 26–33.
- Pandelaki, M. T. (2018). Pengaruh teamwork dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan yayasan titian budi luhur di kabupaten parigi moutong. *Katalogis*, 6(5).
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.
- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 83–92.
- Parela, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *JURNAL RELEVANSI*, 3(1), 1–10.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The influence of headmaster's supervision and achievement motivation on effective teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4), 44–49.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18.
- Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16.
- Solong, H. A. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Menunjang Kinerja Aparatur Berkualitas*. Deepublish.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Themba, O. S., & Amin, A. (2021). Unsur Penentu Peningkatan Kinerja Manajerial Pt Pos Indonesia (PERSERO). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 380–390.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.