

# Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran Jakarta

Saiful<sup>1</sup>, Bambang Irawan<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> Program Pascasarjana Ilmu Administrasi, Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> saifudwi1975@gmail.com, <sup>2</sup> bbgirw80@gmail.com

\* Corresponding author

## ARTICLE INFO

### Article history

Received : Agustus 12, 2024

Revised : Agustus 19, 2024

Accepted : September 20, 2024

### Keywords

Motivasi;

Kompetensi;

Kompensasi;

Kinerja



Copyright (c) 2025

Abiwarra : Jurnal Vokasi

Administrasi Bisnis

## ABSTRACT

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Disamping peranannya sebagai pengelola, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Balai Besar Pendidikan Penyegaran Dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) Jakarta. Hasil pengamatan dan data sekunder menunjukkan bahwa kinerja di instansi ini belum optimal, begitu pula motivasi, kompetensi dan kompensasi belum memuaskan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di BP3IP Jakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di BP3IP yang berjumlah 265 orang dan sampel penelitian ini adalah berjumlah 159 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara simultan dan parsial. Nilai Koefisien Determinasi (KD) motivasi sebesar 59,4%. Variable kompetensi sebesar 80,3%. Variabel kompensasi sebesar 29%. Variable-variabel independent tersebut secara baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PENDAHULUAN

Transportasi laut mempunyai peranan yang sangat penting di negara Indonesia. Armada angkutan laut yang mendukung dapat meningkatkan persatuan dan kesatuan bangsa, dimana Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia. Jasa angkutan laut tersebut dapat mendorong terjadinya perpindahan barang dan manusia antar pulau sehingga membantu kelangsungan kehidupan dan meningkatkan perekonomian masyarakat Indonesia.

Terbentangnya potensi maritim indonesia dari sabang sampai merauke ternyata tidak mampu menggeser sebuah pemikiran yang ada pada bangsa indonesia saat ini. Indonesia senantiasa melakukan pembangunan lebih besar pada segmen daratan dibanding maritim. Hal tersebut di tegaskan dengan usulan pembangunan jembatan yang akan menghubungkan Pulau Jawa dan Sumatera. Menjadi suatu hal yang kian mengharukan bahwa saat ini lagu “nenek moyang ku seorang pelaut” hanya sebagai nyanyian penghantar tidur bagi para generasi baru bangsa ini.

Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran (BP3IP) di lingkungan Kementerian Perhubungan mempunyai kewajiban melakukan penyelenggaraantugas menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kepelautan pada berbagai tingkatan terkait dengan sertifikasi baik nasional maupun internasional untuk meningkatkan kecerdasan dan kesejahteraan bangsa.

Sumber daya manusia di dalam organisasi memegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Disamping peranannya sebagai pengelola, sumber daya manusia juga berperan sebagai penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa diperlukan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Salah satu unsur terpenting bagi terwujudnya tujuanpenyelenggaraan Pendidikan di BP3IP ini



adalah pegawainya.

Manajemen sumber daya manusia pada prinsipnya diorientasikan pada peningkatan kinerja. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari puncak manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Sasaran strategis lainnya yaitu “Meningkatnya Birokrasi Kementerian Perhubungan yang Bersih dan Akuntabel” terdapat indikator kinerja kegiatan yang hanya mencapai 35,36%, yaitu indikator “Indeks Pengawasan Kearsipan BPSDMP”. Hal ini juga menunjukkan bahwa kinerja pada BP3IP masih jauh dari yang direncanakan.

Indikator lain yaitu “Indeks Tata Kelola Manajemen ASN BPSDMP” sebagai salah satu indikator pada Sasaran Strategis “Meningkatnya Kapabilitas Kepegawaian dan Organisasi BPSDMP Perhubungan” belum mencapai angka 100% sebagai target maksimal. Indikator tersebut hanya mencapai 78,13%.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja tenaga kerja yang dimiliki sebuah organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2020) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi (Mathis, 2021). Motivasi dapat dinyatakan sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Oleh karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Sikap positif yang ditunjukkan pegawai terhadap organisasi, merupakan cerminan motivasi berprestasi pada diri pegawai tinggi. Pengelola organisasi, dalam konteks ini harus memberikan jalan terbaik, dengan jalan lebih memperhatikan para pegawai agar mereka dapat bekerja secara efektif. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan berprestasi tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya.

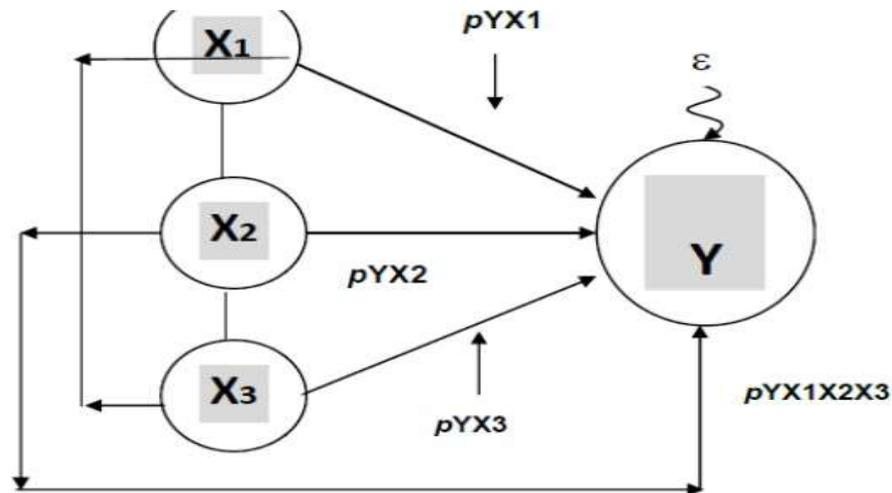
Pegawai memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan motivasi, kesempatan yang sama setiap pegawai untuk berkembang, dan pemberian tunjangan yang sesuai atas kinerja yang telah diberikan pegawai terhadap perusahaan. Tunjangan itu sendiri merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Pendekatan Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, dimana artinya merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2023:14).

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2016:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian penelitian ini mengungkap hubungan dari variabel- variabel yang ada. agar lebih jelas maka penulis menggambarkan desain penelitian dalam bagan di bawah ini:



Gambar 3. 1 Desain Penelitian

Desain Penelitian, atau konsep pengukuran yang tergambar di atas dapat penulis jelaskan sebagai berikut:

- 1) X1 adalah variabel bebas (independent variable) motivasi yang diposisikan sebagai faktor antecedent (yang mendahului) atau faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3IP.
- 2) X2 adalah variabel bebas kompetensi yang juga diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3IP.
- 3) X3 adalah variabel bebas kompensasi yang juga diposisikan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BP3IP.
- 4) Y adalah variabel terikat (dependent variable) kinerja pegawai BP3IP yang diposisikan sebagai konsekuensi.
- 5)  $\beta_{YX1}$  adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor X1 terhadap faktor Y.
- 6)  $\beta_{YX2}$  adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor X2 terhadap faktor Y.
- 7)  $\beta_{YX3}$  adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor X3 terhadap faktor Y.
- 8)  $\beta_{YX1X2X3}$  adalah parameter struktural yang akan menunjukkan besarnya pengaruh faktor X1, X2 dan X3 secara bersama-sama terhadap faktor Y.
- 9)  $\epsilon$  (Epsilon) adalah faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi faktor Y namun tidak diteliti, karena di luar konsep pengukuran

## B. Operasional Variabel

### Definisi Operasional

Dari desain penelitian di atas, diperoleh kejelasan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independent variable) yang dioperasionalkan, yakni Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi, dan satu variabel terikat (dependent variable) yang dioperasionalkan, yakni Kinerja. Guna memperjelas variabel penelitian yang dioperasionalkan tersebut, penulis memandang perlu menjelaskan konsep mengenai variabel-variabel yang diteliti, yaitu:

- a. Motivasi adalah Suatu dorongan, arahan dan pembangkitan tindakan untuk melakukan kemajuan, atau langkah menuju pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan dan tetap mematuhi peraturan yang telah ditentukan.
- b. Kompetensi merupakan kemampuan/keterampilan tertentu yang memiliki unsur daya cakup, daya rasa, dan daya tindak seseorang yang merupakan pengaplikasian dari pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang dapat diukur dan diamati dalam melaksanakan satu tugas, peran, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalamandan pembelajaran yang dilakukannya.
- c. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas prestasinya kepada perusahaan.
- d. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Angket

Untuk mendapatkan data primer dari para responden yang menjadi sampel penelitian penulis melakukan penyebaran kuesioner berupa pernyataan tertulis untuk responden.

### 2. Pustaka/Dokumen

Selain melalui angket, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk buku, surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, cenderamata, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoretik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

## D. Teknik Sampling

### 1. Populasi

Untuk menetapkan populasi dan ukuran sampel, maka terlebih dahulu perlu diketahui unit analisis dalam penelitian ini. Yang dimaksud dengan unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Arikunto, 2022:121). Maka populasi yang menjadi obyek penelitian adalah seluruh di Balai Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran yang berjumlah 265 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian dimaksudkan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Sampel adalah bagian dari populasi. Jenis sampel yang diambil harus mencerminkan populasi. Jadi, sampel merupakan bagian integral yang tak dapat dipisahkan dengan populasi dan merupakan cermin dari populasi (Riyanto, 2014:64).

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian dimaksudkan untuk

menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Melihat jumlah populasi relatif kecil/sedikit, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

## E. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada kuesioner dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti.

#### b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

### 2. Teknik Analisis Data

- a. Uji Kriteria Ststistik
- b. Uji Persyaratan Analisis
- c. Uji Hipotesis
- d. Pengujian kriteria Statistik
- e. Uji Hipotesis (uji t dan uji f)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan bahwa pengaruh antar variabel adalah positif. Hal ini ditunjukkan oleh hubungan sebagai berikut:

1. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel motivasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,594 yang berarti bahwa 59,4% kinerja pegawai BP3IP, ditentukan oleh motivasi, dan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Kemudian pengaruh motivasi yang kuat terhadap kinerja pegawai pun ditampakkan dengan hasil persamaan regresinya yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1$$
$$Y = 4,429 + 0,687$$

Dimana:

X<sub>1</sub> = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi tersebut di atas diketahui bahwa koefisien regresi (b<sub>1</sub>) sebesar 0,687. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel motivasi (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja pegawai.

Langkah selanjutnya terlihat pengaruh variabel bebas X<sub>1</sub> terhadap variabel terikat Y adalah dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria adalah apabila t hitung > t tabel maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima dan sebaliknya apabila t hitung < t tabel, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>, yang artinya nilai koefisien regresi dan variabel motivasi mempunyai persamaan regresi tidak samadengan nol. Sehingga dengan demikian variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,896 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,803 yang berarti bahwa 80,3 % kinerja pegawai BP3IP., dipengaruhi dan ditentukan oleh kompetensi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai terlihat pula dari hasil persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_2 X_2$$

$$Y = 1,281 + 0,805 X_2$$

Dimana:

$X_2$  = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi tersebut di atas diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,805. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel kompetensi ( $X_2$ ) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja pegawai.

Kemudian pengaruh variabel bebas  $X_2$  terhadap variabel terikat Y adalah dapat dibuktikan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria adalah apabila t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan sebaliknya apabila t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat berarti; dari nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi digunakan dengan Uji-t; dimana nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar 14,962 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,975. Sehingga hasilnya adalah t hitung > t tabel, maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai adalah sangat berarti.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah menolak  $H_0$  dan menerima  $H_1$ , yang artinya nilai koefisien regresi dan variabel kompetensi mempunyai persamaan regresi tidak sama dengan nol. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

3. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,593 menunjukkan hubungan yang sedang antara variabel kompensasi dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,290 yang berarti bahwa 29% kinerja pegawai BP3IP, dipengaruhi dan ditentukan oleh kompensasi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai terlihat pula dari hasil persamaan regresi berikut:

$$Y = a + b_3 X_3$$

$$Y = 31,565 + 0,455 X_3$$

Dimana:

$X_3$  = kompensasi

Y = kinerja Pegawai

Dari persamaan regresi tersebut di atas diketahui bahwa koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 0,455. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Karena pengaruh tersebut bersifat positif, maka apabila variabel kompensasi ( $X_3$ ) mengalami peningkatan, peningkatan tersebut akan diimbangi pula dengan peningkatan pada variabel kinerja pegawai.

Kemudian pengaruh variabel bebas  $X_2$  terhadap variabel terikat Y adalah dapat dibuktikan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Kriteria adalah apabila t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dan sebaliknya apabila t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan melihat hasil dari model persamaan regresi di atas, maka artinya hasil uji sangat berarti; dari nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi digunakan dengan Uji-t; dimana nilai t hitung yang diperoleh yaitu sebesar 5,461 sedangkan t tabel yaitu sebesar 1,975. Sehingga hasilnya adalah t hitung > t tabel, maka hasil ini menunjukkan pengaruh variabel kompensasi terhadap

variabel kinerja pegawai adalah sangat berarti.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>, yang artinya nilai koefisien regresi dan variabel lingkungan kerja mempunyai persamaan regresi. tidak sama dengan nol. Sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

- Adapun hubungan dan pengaruh yang terbentuk oleh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap kinerja pegawai (Y) terlihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,761 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub>) dengan variabel terikat (Y). kemudian nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,580 yang berarti bahwa 58% kinerja pegawai BP3IP., ditentukan secara bersama oleh variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 11,647 + 0,371X_1 + 0,365X_2 + 0,571$$

Dimana:

Y = Variabel kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Variabel motivasi

X<sub>2</sub> = Variabel kompetensi

X<sub>3</sub> = Variabel kompensasi

Kemudian Fhitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$  yang diajukan dapat diterima atau tidak. Caranya adalah dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika F hitung > F tabel, maka model di atas dapat diterima. F hitung = 110,125 dan F tabel = 3,05 (dari tabel F) sehingga F hitung > F tabel, maka model persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$  yang digunakan dapat diterima. Atau dengan melihat probabilitasnya, terlihat bahwa probabilitasnya adalah  $0,00 < 0,05$  sehingga signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$  yang digunakan dapat diterima.

Sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel motivasi, variabel kompetensi dan variabel kompensasi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berarti pula bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BP3IP.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan:

- Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,771 menunjukkan hubungan yang kuat motivasi dan kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,594 yang berarti bahwa 59,4 % kinerja pegawai BP3IP dipengaruhi variabel motivasi secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
- Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,896 menunjukkan hubungan yang kuat kompetensi dengan kinerja dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,803 yang berarti bahwa 80,3 % % kinerja pegawai BP3IP dipengaruhi variabel kompetensi secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai 0,290 yang berarti bahwa 29% kinerja pegawai BP3IP dipengaruhi variabel kompensasi secara parsial. Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,593 menunjukkan hubungan yang sedang antara kompensasi dengan kinerja dengan nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar

4. Dari hasil analisis diperoleh angka korelasi sebesar 0,761 menunjukkan hubungan yang kuat antara motivasi, kompetensi dan kompensasi dengan kinerja dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,580 yang berarti bahwa 58% kinerja pegawai BP3IP dipengaruhi variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan). Selain itu, hasil analisis menunjukkan variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- A.F Stoner, James dan Edward Freeman 2017 (eds), Manajemen Jilid I, terj. Alexander Sindoro, Jakarta. PT. Prahallindo.
- Adnyana, I Made Dwi Mertha. 2021. Populasi dan Sampel, dalam Toman Sony Tambunan (Ed.) Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. Bandung: Media Sains Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Bacal, Robert, 2015. Performance Management. Terjemahan Surya Dharma dan. Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta
- Creswell, David. 2018. Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Fifth Edition. SAGE Publications, Inc
- Dajan, Anto. 2016. Pengantar Metode Statistik Jilid I. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia Dessler Gary, 2020. Human Resource Management, Eighth Edition, By Prentice Hall, Inc. New Jersey: Upper Saddle River.
- Goleman, Daniel. 2018. Kecerdasan Emosional. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka. Utama Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2018. Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk THR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Irawan, Prasetya, dkk. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA LAN Press Labovitz, Sanford. 1993 Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono 2023, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Raja Grafindo
- Sedarmayanti, 2021, Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mizan. Suparyadi. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi
- Tyson, Shaun dan Tony Jackson. 2020. Perilaku organisasi (diterjemahkan oleh, Deddy Jacobus, Dwi Prabantini). Yogyakarta Andi
- Wexley dan Yukl, 2022, Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita, Rineka, Jakarta.
- Zohar, Danah. Marshal, Ian (2020). Spiritual Intelligence: The Ultimate Intelligence. London. Bloomsbury Publishing.

### Jurnal

- Candra, Alek dan Fatimah. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume 5 nomor 1 2020

<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI>

- Listio, Ronald, 2020. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat. Universitas Komputer Indonesia, Bandung. Tidak dipublikasikan.
- Maharani, Destin Alfianika, et.al. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.” *Medikonis: Media Ilmiah Ekonomi & Bisnis* 14 (1): 66–77
- Musafir, 2017. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ichsan Gorontalo Volume 2 No. 3 Agustus – Oktober 2017*
- Nency, Yeyen Fera Nike. 2017. Hubungan Kinerja dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Riyanto, Setyo. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pegawai terhadap Kepuasan Pegawai, serta Implikasinya pada Kepuasan Konsumen Jasa Kurir di Jawa Barat. Disertasi. UNPAD. Bandung
- Syaifullah, As’ad dan Iwan Adhi Prasetyo. 2018. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *INOVASI*, 14 (1) 2018, 1-7
- Tjahjono, Johannes Satrijo Sigit dan Susanto Sukiman. 2022. The Effect of Work Motivation, Competence, and Compensation on Employee Performance Results Through Employee Satisfaction in UPT (Unit Pelaksana Teknis/Technical Implementation Unit) Livestock 189 Breeding and Health Animals in Madura. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 12(1):19-26. December 2022