

**ABSTARK**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG  
PRAJA KABUPATEN KUPANG**

**(Studi Kasus Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang)**

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja (*performance*) organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan instansi. Menurut (Indrasari, 2017) kinerja merupakan kemampuan dan perbuatan yang dihasilkan oleh individu dalam situasi tertentu. Apabila kita berbicara mengenai kinerja, maka hal yang ada pada pikiran kita adalah kinerja tersebut merupakan kinerja yang baik atau buruk, sehingga apabila ada seseorang yang tidak bekerja dengan baik, maka kinerja seseorang tersebut dikatakan buruk, begitupun sebaliknya bahwa apabila ada seseorang yang dapat menyelesaikan kerjanya dengan baik, maka seseorang tersebut akan dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Kompetensi merupakan salah satu kegiatan penting yang harus diikuti oleh Pegawai. dengan adanya Kompetensi diharapkan dapat meningkatkan *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *behavior* dari parapegawai yang dimiliki juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung instansi/untuk mencapai tujuannya. Kompetensi merupakan proses untuk membentuk dan membekali Pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku. (Kasmir, 2016).

Kompensasi pegawai merupakan tolok ukur kinerja pegawai. Kompensasi diberikan setelah pegawai menghasilkan kinerja tertentu atau pegawai berhasil melebihi target yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Dalam hal ini

pimpinan harus bertindak adil dan tegas dalam pemberian kompensasi apabila pegawai berprestasi. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2010), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja pegawai akan rendah atau menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya suatu organisasi. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel psikologi perilaku individu yang perlu diketahui oleh setiap organisasi. Pemimpin yang memahami motivasi akan mudah menggerakkan pegawai atau bawahannya melakukan kegiatan terbaik untuk kepentingan organisasi Menurut (Duka Bernardus Gerardus, 2020) Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti penghiburan, dorongan utama atau daya yang menyebabkan suatu kegiatan atau perbuatan. Sebagai aturan umum, motivasi kerja dapat diartikan sebagai acuan dan harapan serta tenaga yang muncul dari seseorang untuk menindaklanjuti sesuatu.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas mengenai Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 45 orang. Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Peneliti menggunakan Uji Analisis Linear Berganda, Uji Parsial (Uji  $t$ ), Uji Simultan (Uji  $F$ ), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial Kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang,

Sedangkan secara Simultan Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kupang.

Hal ini dapat dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian, didapati hasil analisis regresi linear berganda dengan nilai konstanta sebesar 36,883 sedangkan koefisien regresi  $b_1 = 0,052$ ,  $b_2$  adalah 0,094 dan  $b_3$  adalah 0,150. Dengan

demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut  $Y = 36.883 + 0,052X1 + 0,094X2 + 0,150X3 + e$

Hasil Uji Hipotesis pertama yang terdapat pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana Variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,997 lebih besar dari t tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 1,682 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai sig < 0,05 maka  $H_a (b1 \neq 0)$  diterima dan  $H_0 (b1 = 0)$  ditolak artinya Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Serta hasil Uji Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,123 lebih besar dari t tabel yang hanya memiliki nilai sebesar 1,682 dengan tingkat signifikan 0,000. Oleh karena nilai sig < 0,05 maka  $H_a (b1 \neq 0)$  diterima dan  $H_0 (b1 = 0)$  ditolak artinya secara parsial Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil Uji Hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana Variabel Motivasi Kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 6,592 lebih besar dari t tabel 1,682 dengan tingkat signifikan 0,000 oleh karena nilai sig < 0,05 maka  $H_a (b1 \neq 0)$  diterima dan  $H_0 (b1 = 0)$  ditolak artinya secara parsial Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk hasil pengujian Uji F didapat nilai F hitung 21,922 lebih besar dari F tabel yang memiliki nilai sebesar 2,83 dengan nilai signifikan 0,000. Oleh karena nilai sig < 0,05 maka  $H_a (b1 \neq 0)$  diterima dan  $H_0 (b1 = 0)$  ditolak, artinya bahwa secara simultan Kompetensi (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dan terakhir hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0,616 atau 61,6%. Hal ini menggambarkan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 61,6%, Sedangkan pengaruh sebesar 38,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**