

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur

Pantun Bukit, Sudirman, Tiska Mayzura

Magister Manajemen Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: tiskamayzuraa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh, Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang. Pengelolah data dalam penelitian ini menggunakan alat Analisis SPSS 2022. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas dan Analisis Model Struktur (Path Model). Hasil penelitian menunjukkan (1) Gambaran pelaksanaan kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pada pegawai (2) Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan baik langsung maupun gambaran pelaksanaan Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja tidak langsung terhadap motivasi kerja (3) Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja (4) Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai (5) Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (7) pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur.

Kata Kunci : kompetensi, kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence, Competence, Compensation and Work Discipline on Work Motivation and its impact on the Performance of Employees of the Regional Finance Agency of Tanjung Jabung Timur Regency. The research method uses quantitative methods using primary data and secondary data. The number of samples in this study was 61 people. Data management in this study used the SPSS 2022 Analysis tool. The analysis used in this study includes validity tests, reliability tests and Path Model Analysis. The results showed (1) description of the implementation of competence, compensation, work discipline, work motivation and performance in employees (2) Competence, compensation and work discipline have a simultaneous effect both directly and indirectly on the implementation of Compensation, indirect compensation for work motivation (3) Competence, compensation and work discipline have a partial and significant effect on work motivation (4) Competence, compensation and work discipline affect simultaneously both directly and significantly indirect to employee performance (5) Competence, compensation and work discipline have a partial and significant effect on employee performance, (6) Work motivation has a significant effect on employee performance in employees of the Tanjung Jabung Timur Regional Finance Agency. 9the effect of competence, compensation and work discipline on work motivation and its impact on the performance of employees of the Regional Finance Agency of Tanjung Jabung Timur Regency, Tanjung Jabung Timur Regional Finance Agency.

Keywords: *competence, compensation, work discipline, employee motivation and performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah suatu sosok yang sentral dalam lingkup organisasi perusahaan. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang tinggi, maka kinerja organisasi juga cenderung meningkat. Hal ini berlaku pula sebaliknya dimana ketika karyawan memiliki kemampuan yang rendah maka kinerja dari suatu organisasi juga cenderung rendah. Dalam upaya mencapai aktivitas manajemen yang berlangsung baik, maka suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi dan

kemampuan tinggi dalam melakukan pengelolaan organisasi secara optimal agar kinerja dari karyawan bisa semakin meningkat

Kompetensi pegawai pada suatu organisasi dapat dikatakan kemampuan atau kapabilitas individu yang dipunyai oleh pegawai dalam menghasilkan kinerja yang diberikan oleh suatu organisasi. Dimana kompetensi merupakan parameter atau tolok ukur kemampuan bagi pegawai yang digunakan sebagai suatu pedoman dalam pelaksanaan tugas disesuaikan dengan peraturan yang sudah menjadi ketentuan oleh suatu perusahaan. Menurut McClelland (2013) kompetensi adalah karakteristik dasar pribadi yang menjadi faktor penentu keberhasilan atau tidaknya seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan di perusahaan. Dalam suatu organisasi biasanya kompetensi seseorang merupakan salah satu ukuran dalam pemberian imbal jasa atau kompensasi yang berkeadilan. Dimana setiap organisasi mempunyai bentuk kompensasi yang berbeda dan mempunyai variasi berbeda pula yang tergantung pada kebijakan manajemen organisasi tersebut. Pemberian kompensasi ini diharapkan akan berdampak kepada motivasi kerja pegawai, yang mana pemberian kompensasi tersebut diukur dengan kompetensi dari pegawai dalam organisasi. Organisasi dikatakan baik, apabila pegawainya dapat merealisasi kepatuhan pegawai tersebut terhadap aturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Maknanya apabila seluruh pegawai organisasi dapat menjaga kedisiplinan kerja yang baik.

Disiplin kerja suatu perilaku yang memperlihatkan rasa hormat, menghargai, taat, maupun patuh akan aturan yang berlaku secara tertulis ataupun tidak dan memiliki kesanggupan untuk dijalankan dan tidak menolak ketika diberikan sanksi akibat pelanggaran yang dilakukannya terkait tugas dan wewenang dalam bekerja (Umar, 2017). Ketika disiplin kerja ini diterapkan dengan baik oleh karyawan maka perusahaan nantinya bisa melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan sikap ataupun perilaku secara disiplin. Untuk mewujudkan tingkat disiplin kerja yang baik, dibutuhkan adanya sistem penghargaan pada perusahaan agar bisa mendorong motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi dapat diartikan suatu dorongan yang positif dari dalam diri manusia yang menimbulkan kegairahan yang tinggi untuk meningkatkan *value* dari organisasi. Motivasi ini dapat berupa interaksi dengan individu melalui suatu situasi yang sedang dijalani. sejalan dengan pendapat Stoner (2013) mengatakan motivasi dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi, menciptakan keinginan yang tinggi dan mulia, serta meningkatkan kebersamaan. Pada diri individu akan ada rasa ingin dan rasa butuh pada objek tertentu di luar individu tersebut, selanjutnya terkait bagaimana individu bisa mengaitkan kebutuhan pada kondisi yang ada di luar objek sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Dengan demikian, motivasi ini menjadi alasan terbesar individu ketika akan melakukan tindakan dalam pemenuhan hidupnya. Dengan motivasi yang tinggi dapat mendorong seseorang dengan sungguh-sungguh untuk kerja dan menghasilkan keluaran kinerja yang baik. Kinerja seseorang dapat berupa output, efisiensi serta efektifitas dimana sering dikaitkan dengan produktivitas. Keluaran atau *output* ini bisa berbentuk fisik atau non-fisik. Agar bisa tahu terkait kinerja karyawan maka diperlukan suatu evaluasi kepada kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam memotivasi pegawai ditunjang dengan kompensasi yang memadai baik kompensasi berupa gaji atau TPP maupun kompensasi berupa biaya pendidikan atau bonus dalam bentuk apapun. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan pegawai bisa menaikkan semangat kinerja yang optimal. Selain itu kompensasi dan disiplin kerja dirasa tidak berpengaruh dalam memotivasi kerja untuk mencapai kinerja yang baik dikantor, karena semua yang memiliki kompetensi yang berbeda telah melaksanakan kinerja yang baik dan disiplin dalam menjalankan perintah atasan maupun berkerjasama dengan rekan kerja yang lainnya, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Tinjauan Pustaka

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja

atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Kompensasi

Menurut Hamali (2016) mengemukakan bahwa, Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Bangun (2012) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh terhadap fungsi dari organisasi dan aktivitas sumber daya lainnya.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2013) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Handoko (2012) menjelaskan bahwa disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2012) disiplin juga berarti bahwa setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008), Motivasi memberikan dorongan yang memotivasi pencipta agar antusias terhadap pekerjaannya sehingga mau bekerja sama, bekerja secara efisien dan melakukan yang terbaik untuk mencapai kepuasan. Motivasi Kerja menurut Fadillah (2013), Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor atau perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Bias kinerja diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2015) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Miner (dalam Sutrisno, 2015) yang mengartikan kinerja sebagai bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis veripikatif analisis model struktur (*path model*), uji F dan uji t. selanjutnya dilakukan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui tentang kekuatan variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL

Tabel 1
Analisis Model struktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676	.452	.427	.39899

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan korelasi antara variabel kompetensi, Kompensasi, dan disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,676. Motivasi kerja dapat dijelaskan dengan nilai R square sebesar 0,452 atau 45,2% yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja

berperan signifikan. Sisanya 54,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan Tabel 2 menjelaskan korelasi antara variabel kompetensi, gaji, dan disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai R sebesar 0,870. Hal ini mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 87,9% dengan memperhitungkan variasi nilai R square sebesar 0,879 yang menunjukkan peran signifikan variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 12,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 2
Analisis Model struktur II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.879	.868	.18014

Sumber: data olahan

Tabel 3
ANOVA I

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.338	3	27.779	30.969	.000 ^b
Residual	51.129	57	.897		
Total	134.467	60			

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil perhitungan, maka pertama membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Tabel 3 diketahui F_{hitung} sebesar 30.969 dengan membandingkan F_{tabel} $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas pembilang 3 dan derajat bebas penyebut 57, didapat F_{tabel} sebesar 2,54. Maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $30.969 > 2,54$. Bila dihubungkan dengan hipotesis terdahulu dapat memaknakan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen, yakni dengan membandingkan sig dengan α , $sig(0,000) < \alpha(0,05)$. Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4
ANOVA II

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	501.304	3	167.101	138.354	.000 ^b
Residual	68.843	57	1.208		
Total	570.147	60			

Sumber: data olahan

Tabel 4 hasil perhitungan, maka pertama membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ (5%). Tabel 4 diketahui F_{hitung} sebesar 138.354 dengan membandingkan F_{tabel} $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas pembilang 3 dan derajat bebas penyebut 57, didapat F_{tabel} sebesar 2,54. Maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $138.354 > 2,54$. Bila dihubungkan dengan hipotesis terdahulu dapat memaknakan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan untuk signifikan antar variabel independen dengan variabel dependen, yakni dengan membandingkan sig dengan α , $sig(0,000) < \alpha(0,05)$. Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Summary I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.502	.497		3.419	.319
X1	.104	.103	.105	1.007	.316
X2	.455	.068	.575	6.669	.000
X3	.156	.097	.138	1.604	.112

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebagai berikut ; $X1 = 1,007$ dan $sig. = 0,316$ $X2 = 6,669$ dan $sig. = 0,000$. $X3 = 1,604$ dan $sig. = 0,112$. Selanjutnya t_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $61 - 5 = 56$. Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 56$) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,672. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan sig dengan . Dari nilai $X1$, $X2$ dan $X3$ terhadap t_{tabel} dan nilai sig nya t_{hitung} $X2$ lebih besar dari t_{tabel} ($6.669 > 1,672$) dan nilai sig lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$) , artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan kompetensi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi

Tabel 6
Summary II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.502	1.197			1.419	.140
X1	.167	.130	.111		1.289	.202
X2	.407	.142	.723		8.414	.000
X3	.510	.115	.369		1.607	.112

Sumber: data olahan

Tabel 6 hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebagai berikut ; $X1 = 1,289$ dan $sig. = 0,202$ $X2 = 8,414$ dan $sig. = 0,000$. $X3 = 1,607$ dan $sig. = 0,112$. Selanjutnya t_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $61 - 5 = 56$. Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 56$) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,672. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan sig dengan . Dari nilai $X1$, $X2$ dan $X3$ terhadap t_{tabel} dan nilai sig nya t_{hitung} $X2$ lebih besar dari t_{tabel} ($8.414 > 1,672$) dan nilai sig lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$) artinya kompensasi dan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan. Sedangkan kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 7
Summary III

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2.496	2.765			.903	.370
Y	1.452	.190	.705		7.644	.000

Sumber: data olahan

Tabel 7 menjelaskan hasil diperoleh t_{hitung} sebagai berikut; $Z = 7.664$ dan $sig. = 0,000$. Selanjutnya t_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $61 - 5 = 56$. Maka t_{tabel} ($\alpha = 0,05$, $df = 56$) diperoleh t_{tabel} sebesar 1,672. Dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan sig dengan Z dari t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($7,644 > 1,672$) dan nilai sig lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$), artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Baik Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh langsung kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja bernilai positif sebesar 36,06% begitu pula untuk pengaruh tidak langsung kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja bernilai positif sebesar 9,18% dan pengaruh total bernilai positif sebesar 45,24% hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur. Ini dapat dimaknakan bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Makna lainnya bahwa hipotesis pertama (1) yang diajukan pada sub bab hipotesis terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sependapat dengan Suriani (2018) bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap motivasi. Dengan demikian bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja dapat meningkatkan motivasi. Peningkatan dari kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja akan memberikan peningkatan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada t_{hitung} kompetensi lebih kecil dari t_{tabel} yakni ($1,007 < 1,672$) dan sig lebih besar dari 0,05 ($0,316 > 0,05$). Ini dapat memaknakan bahwa variabel kompetensi tidak mempengaruhi variabel motivasi kerja dan tidak signifikan atau disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulan ini sependapat dengan pendapat Suriani dkk (2018) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Selanjutnya hasil perhitungan pada t_{hitung} kompensasi lebih besar dari t_{tabel} yakni ($6,669 > 1,672$) dan sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini dapat memaknakan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel motivasi kerja dan signifikan. Atau disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kesimpulan ini sependapat dengan hasil penelitian Al-Omari (2017) bahwa kompensasi atau gaji pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai baik instansi pemerintah maupun perusahaan. Dan yang terakhir adalah variabel disiplin kerja pada tabel 4.15 dimana hasil perhitungan pada t_{hitung} disiplin kerja lebih kecil dari t_{tabel} yakni ($1,604 < 1,672$) dan sig lebih besar dari 0,05 ($0,112 > 0,05$) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan H_0 diterima H_3 ditolak. Kesimpulan ini sependapat dengan Nzewi (2019) bahwa tidak selalu ada hubungan positif antara disiplin kerja terhadap motivasi.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Baik Langsung maupun Tidak langsung Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai bernilai positif sebesar 67,11% begitu pula untuk pengaruh tidak langsung kompetensi, kompensasi dan disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai bernilai positif sebesar 20,84% dan pengaruh total bernilai positif sebesar 87,95% hal ini menunjukkan bahwa kompetensikompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur. Ini dapat dimaknakan bahwa kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Makna lainnya bahwa hipotesis pertama (1) yang diajukan pada sub bab hipotesis terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sependapat dengan Al-Omari (2017) bahwa secara simultan kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian bahwa peningkatan variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan pada t_{hitung} kompetensi lebih kecil dari t_{tabel} yakni ($1,289 < 1,672$) dan sig lebih besar dari 0,05 ($0,202 > 0,05$). Ini dapat memaknakan bahwa variabel kompetensi tidak mempengaruhi variabel kinerja pegawai dan signifikan. Atau disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Kesimpulan ini sependapat dengan pendapat Al-Omari dkk (2017) bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pada tabel 4.15 dimana hasil perhitungan pada t_{hitung} kompensasi lebih besar dari t_{tabel} yakni ($8,414 > 1,672$) dan sig lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Ini dapat memaknakan bahwa variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai dan signifikan. Atau disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kesimpulan ini sependapat dengan hasil penelitian Al-Omari (2017) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan yang terakhir adalah variabel disiplin kerja pada tabel 4.15 dimana hasil perhitungan pada t_{hitung} disiplin kerja lebih besar dari t_{tabel} yakni ($1,607 < 1,672$) dan sig lebih besar dari 0,05 ($0,112 > 0,05$). Bahwa disiplin tidak kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan H_0 diterima H_3 ditolak. Kesimpulan ini sependapat dengan Isnowati (2022) bahwa ada hubungan negatif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur. Pada hasil perhitungan tabel 4.17 nilai t_{hitung} diketahui lebih besar dari nilai t_{tabel} atau ($7,644 > 1,672$) dan sig. lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini dapat dimaknakan bahwa berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Makna lainnya bahwa hipotesis kelima (5) yang diajukan pada sub bab hipotesis terbukti atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian terdahulu Jayatilake (2020), bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2015), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Dengan peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan hasil kerja yang dicapai, baik secara individu maupun secara kelompok. Sejalan dengan Bukit dkk (2019) motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa :

1. Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan langsung terhadap motivasi sebesar 36,06%. selanjutnya pengaruh tidak langsung terhadap motivasi sebesar 9,18%. sehingga pengaruh total baik langsung maupun tidak langsung sebesar 45,24% pada Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur.
2. Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi sebesar 1,10%, kompensasi sebesar 33,06%, disiplin kerja sebesar 1,90%. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap motivasi sebesar 2,8%, kompensasi sebesar 4, 09%, disiplin kerja sebesar 2,29% pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur.
3. Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan dan langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 67,11%. selanjutnya pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 20,84%. sehingga pengaruh total baik langsung maupun tidak langsung sebesar 87,95% pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur.
4. Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 1,23%, kompensasi sebesar 52,27%, disiplin kerja sebesar 13,61%. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap motivasi sebesar 3,94%, kompensasi sebesar 9,37%, disiplin kerja sebesar 7,53% pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur.
5. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timorsebesar 49,7%
6. Kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 40,2% pada pegawai Badan Keuangan Daerah Tanjung Jabung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari Khaled and Haneen Okasheh, 2017, Impact of Compensation, competension and dicipline on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan, *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24)
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bukit, Pantun., Yamali, Fakhur, Rozi., Ananda, Rizki. (2019).Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)* 4(2), 413
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko Hani T, 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, BPPE Gama, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Umar Husein, 2012. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Heidjrachman, Husnan Suad, 2011, *Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi*, Edisi kedelapan, BPE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nzewi Hope Ngozi, Obianuju Mary Chiekiezie and Chibuzoh Alphonsus, 2019, Dicipline Employee, Compensation and Employee Performance in Selected Brewing Firms in Anambra State, *International Journal of Current Research and Academic Review*, 5(1)
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. RefikaAditama.
- Stoner. J. A. F dan Edward Freeman R., 2013. *Manajemen*. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Sutrisno Edi, 2016, *Prilaku Organisasi*, Edisi Keenam, Salemba Empat, Jakarta
- Suriani Lilis, Adolfina, Genita Lumintang, 2018, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Motivasi di PT Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado, *Jurnal Emba*, 6(4)