



PENGARUH KOMPENSASI , MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan)

Farid Wadji

¹Manajemen, Universitas Muslim Indonesia
faridmandar@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah, untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, sebanyak 41 orang, sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu 41 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dan intervensi ke sub bagian dalam rangka mendapatkan data primer maupun sekunder, kepada pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variable kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Sulawesi Barat, sedangkan variable motivasi kerja merupakan variable paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Sulawesi Barat.

Kata Kunci: kompensasi; motivasi kerja; kompetensi; kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, work motivation and competence on employee performance in the Tourism Office of West Sulawesi Province. The number of employees at the Department of Tourism of West Sulawesi Province, as many as 41 people, the sample in this study was the entire population of 41 respondents. The analysis technique used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. Data collection is done by conducting interviews and interventions to sub-sections in order to obtain primary and secondary data, to employees who are sampled in this study. The results of this study indicate that partially the compensation, work motivation and competence variables on employee performance in the Tourism Office of West Sulawesi, while the work motivation variable is the most dominant variable affecting the performance of employees at the West Sulawesi Tourism Office.

Keywords : compensation, work motivation, competence, the performance

PENDAHULUAN

Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor pegawai agar pegawai dapat berprestasi dengan baik untuk mencapai tujuan. Peran strategis sumber daya manusia dalam organisasi. Karena sumber daya manusia

merupakan pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Jallo, A. Mus .A.R.M. & S 2017), untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal melalui pendayagunaan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai sehingga

akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi banyak unsur unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada pencapaian tujuan yang telah direncanakan , sehingga peranan pemimpin untuk menggunakan wewenang dan kepemimpinannya sangat dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi. Kemampuan atasan dalam memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pekerja dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah yang diterima dari organisasi sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini dimungkinkan, karena kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang pekerja.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja , mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya . Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan antara lain, Suharto dan Cahyono (2005), bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positive dan signifikan . demikian juga penelitian Safwan (2014), menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi baik secara bersama sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengeleloaan keuangan daerah pada pemerintahan Kabupaten Pidie Jaya.

Factor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompensasi dan motivasi kerja adalah kompetensi , kompetensi pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan , keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2010), untuk mencapai suatu kompetensi seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan suatu kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi) . kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan , sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moheriono, 2009) , selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai . ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai . untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dinas Pariwisata Sulawesi Barat sebagai salah satu instansi pemerintahan yang berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat nomor 45 Tahun 2016, bahwa dalam menyelenggarakan Pemerintah Daerah di bidang Pariwisata , para pegawai diharapkan melaksanakannya secara efektif namun pada kenyataannya, masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik . pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya . hal ini di dukung oleh hasil wawancara dengan salah satu kasubag yang menyatakan bahwa masih ada beberapa bawahannya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

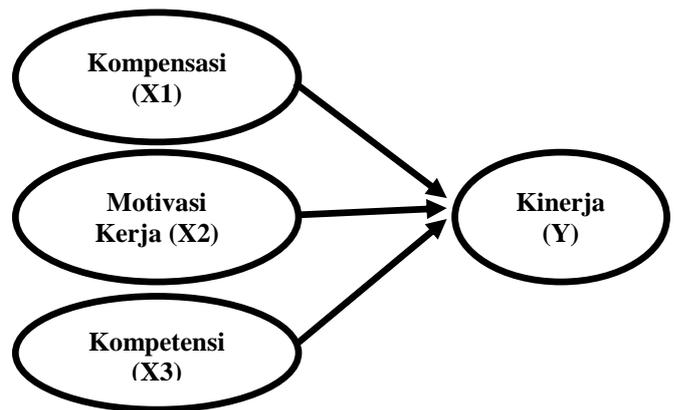
Sehubungan dengan fenomena di atas, maka kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi merupakan factor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga kemampuan atasan dalam memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia, (human resources) tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Peran budaya kerja dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dalam pekerjaan itu sendiri dan sumber daya manusia dalam organisasi selalu menjadi focus perhatian para pemimpin organisasi. Oleh sebab itu, nilai-nilai (values) baku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu, di dalam organisasi. Dari waktu ke waktu pertumbuhan dan perkembangan konsep budaya kerja diharapkan dapat mencapai maksimum antara yang memperkuat kekuasaan dan mencapai maksimalisasi hasil (kinerja) yang lebih baik.

Peranan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Nawawi (2006), adalah sebagai berikut; (1). Bekerja di lingkungan organisasi yang disebut juga personalia, tenaga kerja atau karyawan. (2). Sebagai potensi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; (3). Merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam organisasi yang diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya manusia dimana mereka telah menerima syarat-syarat yang ditentukan dalam aturan yang berlaku pada instansi, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan di serahi tugas dalam jabatan tertentu dan digaji berdasarkan peraturan atau perundangan yang berlaku.

Organisasi harus mampu memberdayakan sumber daya manusia sebagai bagian yang terlibat dalam pekerjaan

. mereka berupaya memfasilitasi semua kontribusi kepentingan yang dapat mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi karena bermula dari kenyataan bahwa manusia merupakan subyek yang selalu ada dan bergerak dalam setiap organisasi.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan factor kunci mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu, 1). Kualitas pekerjaan (*quality*), 2). Kuantitas (*quantity*), 3). Ketepatan waktu (*timeliness*), 4). Efektifitas biaya (*cost effectiveness*), 5). Kemandirian.

Dessler (2003) mengemukakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pekerja dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Menurut Michael dan Harold (1993) dalam Pantja Djati (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah yang diterima dari organisasi sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hal ini dimungkinkan, karena

kompensasi tersebut akan menimbulkan motivasi dalam diri seorang pekerja.

Selanjutnya motivasi tersebut yang akan menimbulkan kepuasan kerja bagi seorang pekerja. Mengenai jumlah dari kompensasi itu sendiri sangatlah variabel untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kompensasi yang memberikan kepuasan dalam bekerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana organisasi dapat menghargai pekerja.

Dampak dari kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi kepuasan yang diterima akan kompensasi yang diberikan organisasi maka akan semakin membuat kinerja karyawan lebih baik dalam bekerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat demikian sebaliknya

H1: Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Motivasi kerja merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi, agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja. Untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula,

Suharto dan Cahyono (2005) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang

menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau untuk mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004), mengemukakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharto, Safwan dan Budi Cahyono (2005) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (underlying characteristic) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memperidiksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebutkan atau dapat memperidiksi perilaku dan kinerja (Palan, 2017). Hasil penelitian Tambunan (2016) dan safwan (2014) menunjukkan bahwa kompetensi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen

yang digunakan dalam penelitian ini gaji yang dalam hal ini kompensasi, motivasi kerja yang di hitung dari tingkat kehadiran pegawai, dan kompetensi yang diwakili oleh tingkat pendidikan pegawai dengan menentukan bobot, sedangkan variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai, yang di tentukan dengan besaran tunjangan kinerja yang diterima.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat, Arikunto (2011) mengemukakan bahwa apabila subject atau populasi kurang dari 100, maka sebaiknya populasi diambil semua sebagai sampel atau penarikan sampel menggunakan metode sensus. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat sejumlah 41 orang responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode wawancara dan intervensi ke sub bagian untuk memperoleh dokumen kepegawaian dan keuangan. Analisa data yang berhasil dikumpulkan akan diolah menggunakan alat SPSS, dengan pengujian deskriptif, uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi (Semmaila.B dan SiringB, 2013).

$$Y = bo + b1Xb2 + b2X2 + b3x3 + ei$$

Dimana :

- Y adalah kinerja pegawai
- bo adalah konstanta
- X1 adalah Kompensasi
- X2 adalah Motivasi Kerja
- X3 adalah Kompetensi
- b1, b2, b3 adalah koefisien regresi
- ei adalah error term (5%)

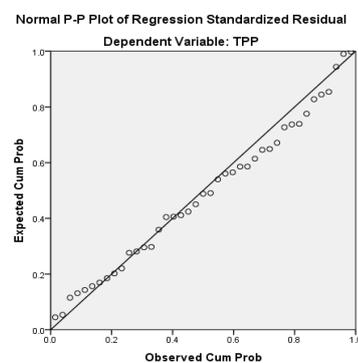
untuk menguji apakah semua variable independent atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variable dependen atau terikat, pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji F-hitung lebih besar F- table (F-hitung > F Tabel), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variable independen (X) mempengaruhi variable dependen (Y), sebaliknya.

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen /penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen, pembuktiannya dilakukan dengan Uji -t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t - hitung masing masing variabel bebas dengan t -tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.



Gambar 2. Grafik Uji normalitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Jika VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya.

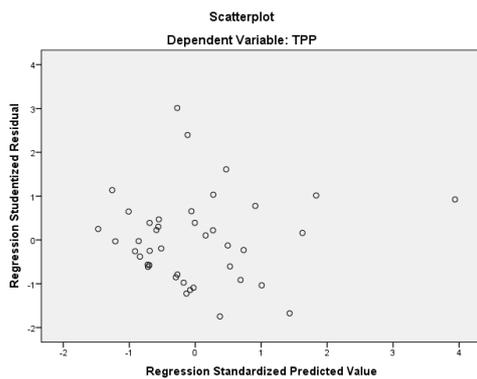
Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	.664	1.507	Non Multikol
Motivasi kerja (X2)	.911	1.098	Non Multikol
Kompetensi(X3)	.677	1.477	Non Multikol

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa angka tolerance dari variabel independen mempunyai nilai

tolerance lebih dari 0,10. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut.

Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3, tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	
	Beta	Std. Err		Beta
1.(constant)	-2994027.35	1355488.346		
Kompensasi	54718.51	80831.106		.082
Motivasi Kerja	31575.94	73134.580		.045
Kompetensi	1.03	.168		.738

Berdasarkan tabel 2, hasil persamaan regresi linear berganda dari

model penelitian ini yaitu :

$$Y = -2994027.35 + 54718.51 X1 + 31575.94 X2 + 1.03 X3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan bahwa Konstanta $b_0 = -2994027.35$ menyatakan bahwa jika variabel independen kompensasi X_1 , Motivasi kerja X_2 dan Kompetensi X_3 konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar $Y = -2994027.35$. $b_1 = 54718.51$ menunjukkan bahwa, jika variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 54718.512 dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 konstan. $b_2 = 31575.94$ menunjukkan bahwa, jika variabel motivasi kerja (X_2) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 31575.94 dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan. $b_3 = 1.03$ menunjukkan bahwa, jika variabel Kompetensi (X_3) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat akan meningkat sebesar 1.03 dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan.

Uraian dari keempat variabel independen tersebut, ternyata variabel kompensasi (X_1) yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat karena diperoleh angka standardized coefficient atau angka beta paling besar yaitu 54718.512 dibandingkan variabel motivasi kerja (X_2) 31575.94 dan Kompetensi (X_3) = 1.03

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5958583778962	3	1986194592987	21.852	.000 ^b
	Residual	5.234	37	0.080		
	Total	3363015753916	40	908923176734.		
		9.043		299		
		9321599532879		4.280		

a. Dependent Variable: a
b. Predictors: (Constant), d, c, b

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 21,852 > F tabel 2,60 dengan tingkat signifikan α 0,05.

Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2994027.352	1355488.346		-2.209	.033
	b	54718.512	80831.106	.082	.677	.503
	c	31575.944	73134.580	.045	.432	.668
	d	1.036	.168	.738	6.147	.000

a. Dependent Variable: a

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung > t-tabel (0,388) dan $\alpha < 0,05$.

Berdasarkan table 6, hasil pengujian terhadap variabel kompensasi (X1) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 0,677 > t-tabel 0,388 dan tingkat signifikan sebesar 0,503. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 0,432 > t-tabel 0,388 dan tingkat signifikan sebesar 0,668. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X3) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 6,147 > t-tabel 0,388 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa

besar pengaruh dari seluruh variabel independen kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.800 ^a	.639	.610	953374.62560	2.235

a. Predictors: (Constant), d, c, b

b. Dependent Variable: a

Tabel 5, menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R²) adalah 0,639. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 63,9 persen, sedangkan sisanya 36,1% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan kompensasi, maka kinerja pegawai cenderung meningkat

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Pantja S.Djati dan Khusnaini, M., (2003). Kajian Terhadap Kepuasan kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja.” Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas

Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi kerja pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat.

Peningkatan variabel motivasi kerja ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu 1) Pegawai berusaha keras untuk mencapai prestasi (target), 3) Pegawai termotivasi bekerja dengan harapan mendapatkan posisi dan jabatan sesuai kemampuan yang dimiliki, 4) Pegawai termotivasi bekerja dengan harapan mendapatkan penghargaan dari pimpinan, 5) Pegawai menetapkan diri saya sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain, 6) Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi individu. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel motivasi kerja adalah baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel motivasi kerja tersebut dimaksimalkan oleh pegawai, maka akan memberikan kinerja pegawai meningkat.

Indikator pembentuk utama variabel motivasi kerja adalah Pegawai berusaha keras untuk mencapai prestasi (target). Artinya pegawai sudah menguasai tugas yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga pegawai senantiasa mencapai prestasi. Sedangkan indikator pegawai menetapkan diri saya sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain memberikan proporsi yang relatif kecil sehingga perlu peningkatan agar kinerja pegawai lebih maksimal.

Penelitian fidelis januar (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Multanabadi Sedjahtera”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suharto dan

Budi Cahyono (2005) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Peningkatan kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu dimensi pengetahuan dengan indikator ((1) memiliki pengetahuan terhadap tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya, (2) memiliki pemahaman luas pemecahan masalah dan (3) memiliki persyaratan yang sah sesuai tugas dan fungsinya, (4) memiliki kemampuan mengoperasikan alat teknologi dalam pekerjaan, (5) memiliki kejelasan dan keberanian dalam mengelola pekerjaan, (6) memiliki kemampuan memaparkan dan mempengaruhi orang lain (7) memiliki sifat kejujuran dalam lingkungan pekerjaan, (8) memiliki sifat baik (empati) dan sopan dalam memberikan pelayanan dan (9) memiliki kekuatan pengendalian diri. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel kompetensi tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan pegawai, maka pegawai akan berkompetensi dengan baik, sehingga bisa berkinerja tinggi dan pengaruhnya akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Artinya jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat pula dengan kata lain semakin termotivasi seorang pegawai, maka pegawai semakin berkinerja.

Selanjutnya, hasil tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baharuddin Semmaila, (2019). pengaruh

gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kab. Gowa.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya seseorang yang memiliki kompetensi tinggi dibarengi dengan motivasi yang tinggi dan kompensasi yang baik, maka seseorang akan berkinerja tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat. Variabel motivasi kerja merupakan variabel dominan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat.

Saran dalam penelitian ini adalah agar pihak pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Barat agar kiranya dapat mempertahankan variabel ini sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja pegawai, merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Olehnya itu hendaknya meningkatkan dan mempertahankan variabel ini agar didapatkan kinerja pegawai yang maksimal. Variabel kompensasi dan kompetensi memberikan pengaruh paling kecil dibandingkan variabel lain. Olehnya itu, variabel ini perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih maksimal. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambah indikator setiap variabel dan menambah variabel karena masih ada 44,4% yang berpengaruh diluar variabel yang diteliti sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih ditujukan kepada pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi

Barat yang telah memberi kontribusi pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin (2008). Analisis Kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara. Jakarta : Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin Semmaila, dkk (2019). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kab. Gowa. Makassar: Jurnal Ilmu Ekonomi UMI Makassar.
- Dessler, Gary. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prehalindo.
- Djati, S., Pantja. Dan Khusnaini, M., (2003). "Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Prestasi Kerja." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.5, No 1, Maret, hal; 25-41
- Fidelis Januuar, (2009). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Multanabadi Sedjahtera*.
- Jallo, A., Mus, A. R., M., & S. (2017). *Effect of corporate social responsibility, good corporate governance and ownership structure on financial performance and firm value: A Study in Jakarta Islamic Index*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wn9uz>
- Moeheriono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resource Management*. Cetakan Pertama, Penerbit Gahlia Indonesia, Bogor.
- Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sulawesi Barat

- (Berita Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2016 Nomor 45);
- Safwan, (2014). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Tesis USU Suharyanto, (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
- Suharto, dan Cahyono, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta