

Pengaruh Motivasi Kerja, Inisiatif Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kendari

Muhammad Farhan Solichin¹, Andi Basru Wawo², Abdul Razak³

STIE 66 Kendari¹²³, Sulawesi Tenggara, Indonesia

muhammadfarhansolichin@gmail.com

Informasi Artikel	Abstract
E-ISSN : 3026-6874 Vol: 2 No: 6 Juni 2024 Halaman : 78-83 Keywords: Work Motivation Initiative Compensation Employee Performance	<i>This research aims to determine and analyze the influence of work motivation, initiative and compensation on the performance of Kendari City Population and Civil Registration Service employees. The sample in this research was all employees at the Population and Civil Registration Service, totaling 32 people. This research uses SPSS 21 analysis. The results show that: (1) work motivation, initiative and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, (2) work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance, (3) initiative partially has a positive and significant effect on employee performance (4) compensation partially has a positive and significant effect on employee performance.</i>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja, Inisiatif dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan analisis SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) inisiatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Inisiatif, Kompensasi Dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins,2005). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian ini lebih berfokus pada motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari, yang dapat di gunakan sebagai pertimbangan untuk mampu meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Juga bisa menjadi acuan bagi para peneliti lain untuk menjadikan acuan untuk penelitiannya. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara,2011), Kompensasi merupakan bentuk penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2016), Inisiatif dapat diartikan sebagai respon spontan individu tanpa menunggu instruksi dari atasan dan organisasi (Taylor, 2013). Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai

yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka efektifitas dan hasil yang diinginkan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Dengan memperhatikan beberapa penelitian terdahulu dan juga hasil wawancara yang telah dilakukan kemudian hal tersebut diidentifikasi dan memberikan rekomendasi bahwa variabel motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi merupakan beberapa hal yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hal tersebut mendapat perhatian khusus dalam penelitian ini.

METODE

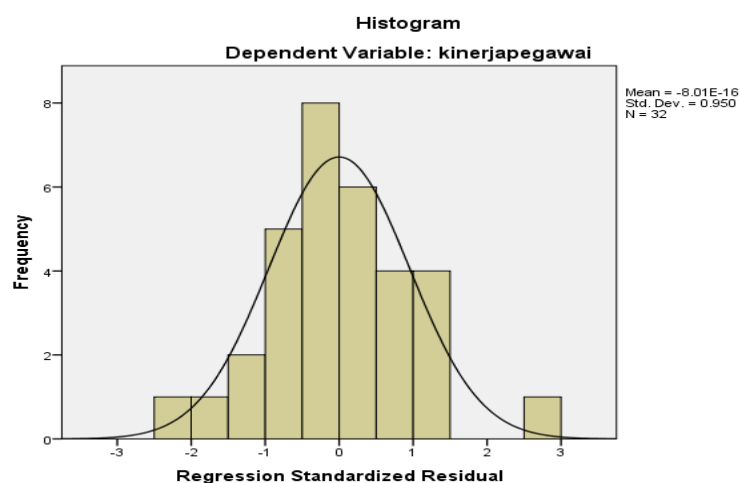
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Suatu penelitian yang bersifat *explanatory* umumnya bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Objek penelitian ini adalah Motivasi kerja, inisiatif, kompensasi, dan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan Analisis analisis regresi linear berganda dengan menggunakan, *software* SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
Kolmogorov-Smirnov	0.133
Sig	0.160

Sumber: Output SPSS data diolah (2024)



Residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas, maka residual data diuji kembali dengan menggunakan uji Kolomorov Smirnov. Pada tabel di atas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov signifikan pada $0,160 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	48.313	6.720		7.190	.000		
	Motivasikerja	.535	.092	.630	5.832	.000	.875	1.142
	inisiatif	.984	.257	.455	3.831	.001	.724	1.381
	kompensasi	.735	.171	.499	4.294	.000	.758	1.319

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai variance inflation factor (VIF) ketiga variabel, yaitu lebih kecil dari 10, hal ini berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Auto Korelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.714	.683	3.34153	2.169

a. Predictors: (Constant), kompensasi, X1, inisiatif

b. Dependent Variable: kinerjapegawai

Dari hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin-Watson atas residual persamaan regresi diperoleh nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.169. Sebagai pedoman umum Durbin-Watson berkisar 0 dan 4. Jika nilai Durbin Watson lebih kecil dari satu atau lebih besar dari tiga, maka residuals atau error dari model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat atau meramalkan apakah kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 48,313 + 0,535X_1 + 0,984X_2 + 0,735X_3 + e$$

Sig. 0,000 0,001 0,000

Adjusted R² : 0,683

Variabel	Unstandarized B	t	Sig	Keterangan
Konstanta	48,313	7,190	0,000	
X1	0,535	5,832	0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
X2	0,984	3,831	0,001	Berpengaruh Positif dan Signifikan

X3	0,735	4,294	0,000	Berpengaruh Positif dan Signifikan
F Hitung	23,925			
Adjusted R ²	0,683			

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat disimpulkan bahwa :

1. Koefisien Motivasi Kerja bernilai 0,535 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Kecerdasan Emosional sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja akan bertambah 0,535 atau 53,5%, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan. koefisien bernilai positif artinya Motivasi Kerja dan Kinerja memiliki hubungan positif. Kenaikan motivasi kerja akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kinerja.
2. Koefisien Inisiatif bernilai 0,984 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Inisiatif sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja akan bertambah 0,984 atau 98,4%, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan. koefisien bernilai positif artinya inisiatif dan Kinerja memiliki hubungan positif. Kenaikan inisiatif akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kinerja.
3. Koefisien Kompensasi bernilai 0,735 memiliki arti bahwa setiap kenaikan Kompensasi sebesar satu satuan, maka nilai Kinerja akan bertambah 0,735 atau 73,5%, dengan asumsi faktor lain di luar model dianggap konstan. koefisien bernilai positif artinya Kompensasi dan Kinerja memiliki hubungan positif. Kenaikan Kompensasi akan mengakibatkan kenaikan pada kepuasan kinerja.

Uji F (Bersama-sama/simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780.326	3	260.109	23.295	.000 ^b
	Residual	312.642	28	11.166		
	Total	1092.969	31			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), kompensasi, X1, inisiatif

Berdasarkan data diatas didapatkan bahwa nilai Sig-hitung sebesar 0,000. Maka berdasarkan nilai R square (R²) diperoleh yaitu 0,683 sebelumnya dan nilai sig-hitung < alpha (5%) maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Sehingga Hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.313	6.720		7.190	.000

motivasi kerja	.535	.092	.630	5.832	.000
inisiatif	.984	.257	.455	3.831	.001
kompensasi	.735	.171	.499	4.294	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji t merupakan pengujian koefisien regresi di tiap variable yaitu motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi. Berdasarkan data pada tabel diatas maka pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Diperoleh bahwa pada nilai Sig-hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (5%). Kemudian motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,535 yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja. Maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan (secara parsial) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Oleh karena itu, Hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.
- 2) Pengaruh Inisiatif terhadap Kinerja Diperoleh bahwa pada nilai Sig-hitung sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai alpha (5%). Kemudian Inisiatif memiliki nilai koefisien sebesar 0,984 yang menunjukkan hubungan positif antara inisiatif dan kinerja. Maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah variabel Inisiatif memiliki pengaruh positif dan signifikan (secara parsial) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Oleh karena itu, Hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.
- 3) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Diperoleh bahwa pada nilai Sig-hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (5%). Kemudian kompensasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,735 yang menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja. Maka kesimpulan uji hipotesis yang diambil adalah variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan (secara parsial) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Oleh karena itu, Hipotesis keempat yang diajukan dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan pembahasan yang telah dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya semakin baik pengelolaan Motivasi kerja, inisiatif dan kompensasi kerja maka semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari.
2. Motivasi Kerja karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari.. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai.
3. Inisiatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari.. Artinya semakin baik inisiatif maka semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Kendari. Artinya semakin baik kompensasi maka semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai.

REFERENCES

- Abdul Hakim Sudarnoto. 2006. Pengantar Manajemen. Perpustakaan Madrasah, Jakarta: UIN Syahid. Jakarta
- Altman, I. & Taylor, D. A. 2013. *Social Penetration : The development or interpersonal relationship*. New York : Holt, Rineheart & Winston.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

- Nawawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah. Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta