

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLA KEARSIPAN YANG
ADA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**



OLEH

ALEK CANDRA

NIM 922.16.047

TESIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2018

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLA KEARSIPAN YANG
ADA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**



OLEH

ALEK CANDRA

NIM 922.16.047

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Sains dalam Bidang Ilmu Manajemen
pada Universitas Muhammadiyah Palembang**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2018**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLA KEARSIPAN YANG
ADA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**

TESIS

NAMA : ALEK CANDRA

NIM : 922.16.047

Disetujui untuk disampaikan Kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal :

Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Fatimah, SE., Msi
NIDN/NBM : 0205026201/859197



Dr. Choirivah, SE., Msi
NIDN/NBM : 0211116203

**Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen**



Dr. Omar Hendro, SE., Msi
NIDN/NBM : 0213106902/790437

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGELOLA KEARSIPAN YANG
ADA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ILIR**

TESIS

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister
Sains dalam Bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim penguji
Pada tanggal seperti tertera di bawah ini :
Palembang, 31 Desember 2018**

Ketua



**Dr. Fatimah, SE., Msi
NIDN/NBM : 0205026201/859197**

Sekretaris



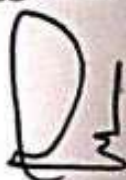
**Dr. Choiriyah, SE., Msi
NIDN/NBM : 0211116203**

Anggota I



**Dr. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN/NBM. 0213106001/786010**

Anggota II



**Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., MM
NIDN/NBM. 0207046301/652717**

Anggota III



**Dr. Omar Hendro, SE., Msi
NIDN/NBM : 0213106902/790437**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ALEK CANDRA

NIM : 92216047

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi Manajemen Program Pascasarjana
Universitas Muhamadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Sainst, baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, yang hanya di bantu oleh Tim Pembimbing.
3. Dalam Karya Tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Palembang, 2018
Mahasiswa



ALEK CANDRA
NIM. 92216047

ABSTRAK

Alek Candra, 92216047, **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir**, Tesis Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing 1. Dr. Fatimah, SE., Msi; 2. Dr. Choiriyah, SE., Msi.

Tujuan : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Desain penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan menghubungkan antar variabel. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan sekunder, dan jawaban responden sebanyak 120 orang pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Uji data yang digunakan untuk mengetahui karakteristik data yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji model yang digunakan terdiri dari uji multikolineritas dan uji heterodekasitas, dibantu alat analisis SPSS for windows versi 22 dengan tingkat signifikant α adaah 0,05.

Hasil temuan : Hasil pengujian regresi linear berganda menunjukkan motivasi kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikant terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikant terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikant terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikant terhadap kinerja pegawai.

Implikasi : Penelitian ini memberikan hasil bahwa motivasi dan kompetensi merupakan faktor pendukung peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Alek Candra, 92216047, **Effect of Motivation, Compensation and Competence on the Performance of Archival Management Staff in the Ogan Komering Ilir Regency Government**, Management Study Program Thesis, Postgraduate Program at Muhamadiyah University Palembang. Advisor 1. Dr. Fatimah, SE., Msi; 2. Dr. Choiriyah, SE., Msi.

Objective: This study aims to determine the effect of motivation, compensation and competence on the performance of archival management employees in the Ogan Komering Ilir Regency Government. The design of this study is associative research by connecting between variable. The data used in this study were primary and secondary data and respondents' answers were 120 employees in the Ogan Komering Ilir Regency Government. The analytical method used is multiple linear regression and through testing validity and reliability Test the data used to determine the characteristics of the data, namely the normality test and linearity test. The model test used consisted of a multicollinearity test and heterodiversity test, aided by an SPSS for Windows version 22 analysis tool with a significant level of 0.05.

Findings: The results of multiple linear regression testing show that compensation motivation and competency together have a significant effect on employee performance. Partially motivation has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance, while compensation does not have a positive and significant effect on employee performance. **Implications:** This study provides results that motivation and competence are supporting factors for improving employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Competence and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan mengucap syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat dan hidayah-Nya kepada kita semua sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini. Shalawat dan salam semoga tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan kita sebagai generasi penerusnya hingga akhir zaman.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Saints (M.Si) pada Program Studi Manajemen di Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Palembang.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa manusia tidak luput dari kesalahan, begitu juga dalam pembuatan tugas ini yang masih banyak memiliki kekurangan dan kesalahan.

Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djzuli, SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu Dr. Hj. Fatimah, SE., M.Si selaku Wakil Rektor II Program Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Palembang dan juga selaku pembimbing I yang selalu menyediakan waktu dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan sampai Tesis ini selesai.

3. Dr. Sri Rahayu, SE., MM selaku Direktur Pogram Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr. Omar Hendro, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Palembang
5. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, SE., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku pembimbing II yang selalu menyediakan waktu dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan sampai Tesis ini selesai.
6. Bapak, Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang senantiasa memberikan semangat untuk menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Palembang
7. Bapak Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komerling Ilir yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana Universitas Muhamadiyah Palembang.
8. Keluarga besarku yang tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil.
9. Teman-teman se-almamater yang banyak membantu dalam penyelesaian tesis ini.
10. Teman-teman semua yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil.

Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pembaca saya butuhkan untuk memperbaiki kesalahan dikemudian hari.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih, dan semoga tugas ini bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya.

Palembang, Desember 2018

Alek candra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PENGUJI.	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.	v
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Signifikant Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Teori	11
1. Kinerja	11

2. Motivasi	20
3. Kompensasi	26
4. Kompetensi	30
B. Penelitian Terdahulu.....	36
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	44
B. Data	44
1. Jenis Data.....	44
2. Sumber Data.....	45
3. Skala Pengukuran	45
C. Variabel.....	45
D. Populasi dan Sampel	47
E. Tehnik Pengumpulan data.....	50
F. Pengujian Instrumen.	50
1. Uji Validitas.	50
2. Reliabilitas.	50
3. Transformasi Data	51
G. Metode Analisis	51
1. Uji Model Asumsi Klasik.	51
a. Uji Normalitas Data.	51
b. Uji Heteroskedastisitas.....	52

c. Uji Multikolinearitas	52
d. Uji Linearitas Data.....	52
2. Model Analisis	53
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	53
b. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi	54
1) Uji Korelasi (R)	54
2) Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	54
3. Uji Koefisien.	55
a. Uji F (Uji bersama-sama).	55
b. Uji t (Uji Secara Parsial)	56
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.	58
1. Metode Analisis.....	58
a. Uji Instrumen.	58
1) Hasil Pengujian Validitas	59
a) Variabel Kinerja Pegawai.	59
b) Variabel Motivasi	60
c) Variabel Kompensasi.	62
d) Variabel Kompetensi	64
2) Uji Reliabilitas	64
3) Transformasi Data.....	65
2. Deskripsi Data.	66
a. Karakter Responden.	66

b. Deskripsi Frekuensi Variabel Independent (X) dan Dependent (Y).....	68
1) Variabel Dependent (Y)	68
a) Variabel Kinerja.68
2) Variabel Independent (X).....	72
a) Variabel Motivasi	72
b) Variabel Kompensasi.....	74
c) Variabel Kompetensi.	76
3. Uji Model Asumsi Klasik.	78
a. Uji Normalitas.....	78
b. Uji Heteroskedastisitas.....	79
c. Uji Multikolinieritas.....	.81
d. Uji Linearitas	81
4. Model Analisis.	84
a. Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
b. Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi85
1) Uji Korelasi (R).	85
2) Uji Koefisien Determinasi (R ²).....	.86
5. Uji Koefisien.	87
a. Uji F (Uji bersama-sama)	87
b. Uji t (Uji Secara Parsial).	88
B. Pembahasan Hasil Penelitian	90
1. Pengaruh Motivasi (X ₁), Kompensasi (X ₂) dan Kompetensi (X ₃), terhadap Kinerja (Y).....	90

2. Pengaruh Motivasi (X ₁) terhadap Kinerja (Y)	92
3. Pengaruh Kompensasi (X ₂) terhadap Kinerja (Y)	95
4. Pengaruh Kompetensi (X ₃) terhadap Kinerja (Y).....	97
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	
A. Kesimpulan	100
B. Rekomendasi.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel.46
Tabel 2 Data Pegawai Pengelola Kearsipan di 30 Instansi.49
Tabel 3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.	54
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.	59
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	60
Tabel 4.3 Hasil Uji ke Dua Validitas Variabel Motivasi61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas ke Dua Variabel Kompensasi..	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas ke Tiga Variabel Kompensasi.	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas.65
Tabel 4.9 Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	66
Tabel 4.10 Karakter Responden Berdasarkan Usia..	66
Tabel 4. 11 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan..	67
Tabel 4.12 Karakter Responden Berdasarkan Jabatan.....	67
Tabel 4.13 Karakter Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 4.14 Deskripsi Data Variabel Kinerja69
Tabel 4.18 Deskripsi Data Motivasi	72
Tabel 4.20 Deskripsi Data Kompensasi.	74
Tabel 4.23 Deskripsi Data Kompetensi.	76
Tabel 4.26 Hasil Uji Normalitas Data.....	.79

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas.	81
Tabel 4.28 Hasil Uji Linearitas Motivasi	82
Tabel 4.29 Hasil Uji Linearitas Kompensasi.....	83
Tabel 4.30 Hasil Uji Linearitas Kompetensi.	83
Tabel 4.31 Koefisien Regresi..	84
Tabel 4.32 Hasil Uji Korelasi.....	86
Tabel 4.33 Hasil Uji Koefisien Determinasi	86
Tabel 4.34 Hasil Uji F.....	87
Tabel 4.35 Uji t.....	88
Tabel 4.36 Hasil Uji t.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran..	42
Gambar 2 Graffik Scatterplot Kinerja.....	.80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Uji Validitas.....	105
Lampiran 2	Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Kinerja	111
Lampiran 3	Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Motivasi ...	112
Lampiran 4	Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen ke 2 Pada Motivasi	113
Lampiran 5	Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Kompensasi	114
Lampiran 6	Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen ke 2 Pada Kompensasi.	115
Lampiran 7	Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen ke 3 Pada Kompensasi.	116
Lampiran 8	Jawaban 30 Responden Untuk Uji Instrumen Pada Kompetensi.....	117
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	118
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	120
Lampiran 11	Hasil Uji Validitas ke 2 Variabel Motivasi	122
Lampiran 12	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	124
Lampiran 13	Hasil Uji Validitas ke 2 Variabel Kompensasi.....	126
Lampiran 14	Hasil Uji Validitas ke 3 Variabel Kompensasi.....	128
Lampiran 15	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi.....	129
Lampiran 16	Tabel r	131

Lampiran 17	Hasil Uji Reliabilitas	132
Lampiran 18	Kuesioner 120 Responden.....	133
Lampiran 19	Jawaban 120 Responden Pada Variabel Kinerja	139
Lampiran 20	Jawaban 120 Responden Pada Variabel Motivasi	142
Lampiran 21	Jawaban 120 Responden Pada Variabel Kompensasi.....	145
Lampiran 22	Jawaban 120 Responden Pada Variabel Kompetensi	148
Lampiran 23	Karakter Responden.....	151
Lampiran 24	Hasil Uji Normalitas	152
Lampiran 25	Hasil Uji Heterodekasitas	153
Lampiran 26	Hasil Uji Multikolinieritas	154
Lampiran 27	Hasil Uji Linearitas	155
Lampiran 28	Transformasi Data Ordinal ke Interval Pada Variabel Kinerja.....	156
Lampiran 29	Transformasi Data Ordinal ke Interval Pada Variabel Motivasi.....	159
Lampiran 30	Transformasi Data Ordinal ke Interval Pada Variabel Kompensasi	162
Lampiran 31	Transformasi Data Ordinal ke Interval Pada Variabel Kompetensi.....	165
Lampiran 32	Hasil Transformasi Data Ordinal ke Interval Pada Variabel Kinerja, Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi	168
Lampiran 33	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	171
Lampiran 34	Tabel T dan Tabel F.....	172

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai Sumber Daya Manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang sangat penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, kita tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan atau falsafah yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya aspek teknologi dan ekonomi dalam setiap usaha. Dalam berbagai keadaan, nilai-nilai manusiawi bisa diselaraskan secara baik dengan aspek teknologi.

Manusia sebagai sumber daya sangatlah penting dalam organisasi, karena tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi tidak mungkin dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan salah satu unsur masukan yang bersama-sama dengan unsur lainnya melalui proses manajemen menjadi keluaran berupa barang dan jasa dalam pencapaian tujuan organisasi.

Manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status. Status tersebut dapat berupa pendidikan,

jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendapatan dan pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi organisasi agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan organisasi sangat tergantung pada kinerja yang ada di organisasi. Jadi Sumber Daya Manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Menurut Sedarmayanti (2011) kinerja adalah prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil kerja seorang karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan organisasi.

Menurut Sutrisno (2012) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh orang lain. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi tugas tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarki. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Untuk menciptakan kondisi yang demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Hal ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi atau perusahaan salah satunya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberi kepuasan kerja bagi pegawai.

Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, tugas pemimpinlah untuk memberdayakan semua sumber-sumber yang ada dalam organisasi terutama sumber daya manusianya melalui pemberian motivasi. Motivasi yang paling baik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri pribadi pegawai tersebut, sehingga para pegawai akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasinya. Tercapainya kepuasan kerja pegawai tidak semata-mata disebabkan oleh gaji, fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai.

Menurut Ardana (2012) kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi harus diimbangi dengan kompensasi yang cukup dan layak, karena apabila dirasa kompensasi yang diberikan kurang sesuai tentu akan berpengaruh dengan kinerja pegawai. Tujuan utama organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja, karena kompetensi yang dimiliki oleh pegawai diharapkan menjadi perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat

yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semakin baik kompetensi pegawai maka diharapkan semakin baik pula kinerjanya (Sutrisno, 2012). Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2012) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sehingga kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Berdasarkan landasan teori diatas, fenomena yang terjadi pada pegawai pengelola kearsipan yang ada di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan serta instansi lainnya dihadapkan kepada berbagai macam persoalan, antara lain kualitas kerja pegawai, dimana pencapaian tujuan organisasi dan kinerja pegawai tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam hal kuantitas hasil pekerjaan pegawai belum sesuai target dan waktu yang ditetapkan. Dalam pelaksanaan tugas pegawai bekerja hanya berdasarkan pengalaman dan kurang berkeaktifitas. Begitu juga dengan tanggung jawab pegawai kepada pekerjaannya dirasakan sangat kurang baik dalam hal waktu maupun hasil pekerjaannya. Dari penjabaran diatas dapat dicontohkan dengan banyaknya arsip yang tidak terkelola dengan benar, mana arsip yang harus

disimpan dan arsip yang sudah bisa dimusnahkan, tidak adanya laporan arsip yang tertata setiap bulannya, pengetahuan yang kurang, keinginan untuk belajar rendah, tidak tersimpannya arsip di tempat yang seharusnya, kurangnya dukungan dari atasan dan masih banyak lagi hal lainnya yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan serta instansi lainnya perlu ditingkatkan, karena dirasakan motivasi pegawai dalam bekerja sangat kurang dan hampir tidak ada baik motivasi dari dalam diri sendiri seperti tekad yang kuat pekerjaan harus selesai walaupun dirasa sangat sulit, adanya keinginan untuk berprestasi, memiliki sifat totalitas dalam bekerja serta profesional dan memiliki rasa senang dalam bekerja. Dan juga motivasi dari luar seperti motivasi karena hubungan baik yang terjalin, pegawai merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan, adanya penghargaan kalau pegawai berprestasi dan mendapat pujian baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. Semua itu menjadi satu kesatuan yang membuat kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan serta instansi lainnya menjadi tidak optimal. Arsip hanya dianggap kertas yang setelah digunakan tidak diperlukan lagi sehingga perhatian terhadap arsip tersebut menjadi lalai dan terabaikan.

Kompensasi pegawai juga sangat diperlukan karena kompensasi ini menjadi salah satu harapan yang ikut memotivasi pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini produktivitas kerja pegawai tidak optimal karena tingginya beban kerja dan rendahnya kemampuan kerja pegawai, kemampuan organisasi untuk menempatkan pegawai yang sesuai dan ketegasan dalam bertindak juga

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apakah pegawai juga sudah merasa diperlakukan secara layak dan adil, serta minat pegawai dalam bekerja juga bagaimana. Semua itu menjadi satu kesatuan yang membuat pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan serta instansi lainnya bekerja tidak optimal, untuk itulah kompensasi pegawai sangat diperlukan untuk menambah semangat mereka dalam bekerja sehingga tercapai kinerja sesuai yang diinginkan organisasi. Kompensasi disini merupakan uang tambahan di luar uang gaji yang biasa mereka terima setiap bulannya, apakah jumlahnya besar atau kecil itu dapat disesuaikan asalkan pegawai mendapatkan uang tambahan tersebut sudah bisa menambah semangat mereka dalam bekerja.

Ditambah lagi dengan kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai dalam hal pengetahuan, keterampilan dan sikapnya. Pegawainya jarang untuk ikut pelatihan baik berupa bimtek maupun diklat, tidak mempunyai keahlian dan tidak mempunyai inisiatif gagasan untuk menyelesaikan permasalahannya. Pegawai juga lebih mendahulukan pekerjaan pribadi daripada pekerjaan kantornya. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan ini juga belum memiliki Arsiparis dan Pustakawan sehingga mereka masih terbatas kepada pegawai pengelola kearsipan yang kompetensinya tidak sepuh kompetensi yang dimiliki oleh arsiparis.

Dengan demikian, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan kerangka pemikiran maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir
4. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran maka tujuan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir

D. Signifikan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Ogan Komering Ilir serta lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir agar lebih memperhatikan motivasi, kompensasi dan kompetensi untuk dapat memotivasi pegawai dalam pencapaian kinerja yang sesuai harapan dan tujuan suatu organisasi.

2. Aspek Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan dan memperkaya pengetahuan kepada para pembaca terutama

mengenai motivasi, kompensasi dan kompetensi pegawai yang dapat mendukung kinerja pegawai dalam sebuah pembentukan keefektifan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Sunyoto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- Andayani, Sri Astutik. (2014). *Hubungan kompensasi, kompetensi dan motivasi dengan kinerja dosen di Stikes Nurul Jadid Paiton Probolinggo* (Tesis Master, Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia). Diunduh dari : <https://digilib.uns.ac.id/dokumen/detail/41498>
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arief, Fahrizal (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat di unduh dari : <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/20911>
- Damayanti. (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat diunduh dari : <https://core.ac.uk/download/pdf/20334643.pdf>
- Darso. (2016). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat di unduh dari : <repository.ut.ac.id/6844/1/42518.pdf>
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi,Iham. (2011). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna thoha, (2008). *Kompetensi komunikasi plus : Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Husein, Umar. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- Mukaromah, Siti (2013).*Pengaruh penataan arsip dan kompetensi petugas arsip terhadap kualitas pelayanan pada sub bagian tata usaha di kantor kementerian agama Kabupaten Demak*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat diunduh dari : <http://lib.unnes.ac.id/17496/>
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Oktawati. (2016). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Sarolangun*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat diunduh dari : <http://repository.ut.ac.id/6891/1/42346.pdf>
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, Duwi (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Risprayanto. (2017). Pengaruh motivasidan kompetensi terhadap kualitas layanan pustakawan. *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*,13(1), 1-11
- Riyanda. (2017). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota Yogyakarta*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat diunduh dari : http://eprints.uny.ac.id/54152/1/MuhammadRiyanda_10408141033.pdf

- Sastrohadiwiryo, B. S. (2011). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kesatu. Jakarta : PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sudarmanto R. Gunawan. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- Sukidi. (2016). *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat diunduh dari : <http://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/download/4505/3223>
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group.
- Trihendradi. C. (2009). *Step by Step SPSS 16*. Yogyakarta : Andi Offset
- Veitzhal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Uno. B. Hamza.(2011). *Teori kinerja dan pengukuran*. Cetakan pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Zahar. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). Dapat diunduh dari : http://sitedi.uho.ac.id/uploads_sitedi/g2c115182_sitedi_JURNAL%20AHMAD%20FAROUQ%20MZ.pdf