

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG

Mahdiyyah Indah Hasica¹, Puji Isyanto², Dini Yani³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Corresponding Author: mn20.mahdiyyahhasica@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

Article History

Received : 19-06-2023

Revised : 28-06-2023

Accepted : 03-07-2023

Kata Kunci: Kinerja Pegawai DPRD; Motivasi Kerja; Motivasi Pegawai

Keywords: Employees Performance DPRD; Employees Motivation; Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Rumusan masalah adalah Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 61 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil yang diperoleh bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang dengan nilai $t_{hitung} = 6,205 > \text{nilai } t_{tabel} = 1,670$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang.

ABSTRACT

Title of this research is the effect of work motivation on employees performance DPRD Secretariat in West Java Karawang Regency. The formulation of the problem is whether work motivation affects the performance of the DPRD Secretariat Employees in West Java Karawang Regency? The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employees performance DPRD Secretariat in West Java Karawang Regency. The population and sample used were 61 employees. This research uses quantitative research methods. The results obtained herethat there was an influence of work motivation on Employees performance at DPRD Secretariat of West Java Karawang Regency with $t_{count} = 6.205 > t_{table \text{ value}} = 1.670$ and significant $0.000 < 0.05$. The conclusion is that motivation has a partial effect on Employees performance at DPRD Secretariat of West Java Karawang Regency.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi merangkai segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam untuk mencapai sebuah tujuan maka suatu organisasi membutuhkan orang-orang yang saling berhubungan dalam sistem birokrasi (Nanggur R, 2021).

Setiap suatu organisasi membutuhkan pegawai untuk meningkatkan keahlian serta menjalankan fungsi dan perannya sesuai dengan tugasnya, dan setiap pegawai dituntut untuk berusaha meningkatkan kualitas serta dapat memahami esensi serta tanggung jawab sesuai dengan profesinya (Yulianti, 2020). Begitu pula dengan pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang, dalam mencapai tujuannya dibutuhkan motivasi dalam bekerja serta kinerja pegawai yang tinggi untuk mendukung kelancaran tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Karawang.(Yulianti, 2020).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dijelaskan bahwa salah satu tujuan dalam menerapkan UU tersebut yaitu Penyelenggaraan pemerintahan dengan sistem otonomi daerah termasuk dalam peningkatan kinerja pegawainya. Selain UU tersebut aturan lain yang mengatur tentang kinerja pegawai yaitu terdapat dalam PP No.42 Tahun 2004 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil dan PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam meningkatkan aparatur pemerintah Pegawai Negeri Sipil yaitu peningkatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui tugas serta fungsinya sesuai dengan tuntutan pembangunan yang berarti Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai pengetahuan, ketrampilan, kecakapan, kemauan kerja, disiplin, etos kerja, berkualitas, motivasi kerja, serta dapat menjadi teladan dalam lingkungan masyarakat mendapatkan hasil yang seadanya, pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (Anisyah, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M (2021)

Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang telah diatur dalam Peraturan Bupati Karawang Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang. Dalam Pasal 2 Ayat (1) Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD dan Ayat (2) Sekretariat DPRD dipimpin oleh Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Motivasi Kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang berdasarkan hasil analisis penulis dari data yang penulis peroleh bahwa pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya belum optimal serta meningkatkan Motivasi dalam bekerja belum 100% dari sisi akuntabilitas pegawainya yang memang menurut data yang penulis peroleh dan hasil wawancara penulis dengan Staff Komisi Sekretariat DPRD Karawang bahwa masih terdapat beberapa pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang yang tidak patuh terhadap peraturan yang ada di DPRD misalnya yang sering dilanggar pegawai yaitu jam masuk kantor dan kedisiplinan berpakaian yang masih sangat terlihat jelas dengan mata kepala oleh berapa masyarakat. Dan Adanya Motivasi kerja agar pegawai mentaati peraturan dengan cara berlomba-lomba menjadi yang terbaik dan mendapatkan hasil adanya dan berpengaruh

langsung atau berpengaruh secara positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja.(Elvasusanti et al., (2019)

Dalam menjalankan tugasnya sebagai penyelenggaraan Pemerintahan Daerah berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, setiap daerah harus membentuk organisasi dan tata kerja sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Kinerja pegawai sekretariat DPRD dalam suatu penyelenggara pemerintah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan dalam organisasi tersebut. Semakin baik Motivasi kinerja pegawai Sekretariat DPRD maka tujuan dari DPRD sebagai wakil rakyat yang menjaring aspirasi masyarakat akan semakin mudah dicapai dan terlaksana dengan baik. Sedangkan jika kinerja sekretariat rendah atau tidak baik, maka tujuan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik serta sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Rahma, 2019).

Salah satu kunci dari keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Sesuatu yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan perintah, peran, dan standar tertentu yang harus dipenuhi atas bidang yang dijalani pada suatu periode merupakan pengertian dari kinerja. Masing-masing pribadi yang ada dalam sebuah perusahaan sangat menentukan suasana dan kinerja usaha tersebut. Hal tersebutlah yang membuat pertumbuhan suatu usaha didasarkan pada kebutuhan akan prestasi kerja atas kinerjanya (Apandi, 2019)

Kajian mengenai Motivasi kinerja pegawai sudah dilakukan oleh beberapa penulis. Misalnya dengan artikel yang berjudul Analisis Motivasi Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Karawang. Hasil kajian dalam artikel tersebut yaitu Motivasi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Karawang belum dapat dikatakan baik, hal tersebut dikarenakan masih banyak pegawai yang tidak disiplin, lingkungan kerja yang kurang nyaman, serta pemimpin yang tidak tegas. Kajian lain yaitu (Yulianti, 2020) dengan artikel yang berjudul Analisis Motivasi Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Hasil kajian dari artikel tersebut yaitu Motivasi Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang ini masih perlu ditingkatkan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasinya. Perbedaan artikel ini dengan kedua kajian tersebut yaitu terletak pada objek kajian, tempat penelitian, serta model teori yang digunakan. Dalam artikel ini penulis menganalisis Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang yang fokus kajiannya terdapat pada Komisi DPRD dan tempat kajiannya di Kabupaten Karawang. Teori yang digunakan penulis yaitu menggunakan model teori yaitu Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responibilitas, Akuntabilitas.(Dwiyanto, 2020)

Menurut Anisya, V., Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M (2021) mendapatkan hasil adanya pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Tabel 1. Konsep Motivasi

Definisi Motivasi Kerja	
Menurut Hasibuan (dalam Febrianti,N.R 2019)	Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Sumber: Di olah Penulis (2021)

Definisi operasional motivasi kerja dalam penelitian ini yaitu dorongan dari dalam diri karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator yang dipakai untuk mengukur variabel motivasi kerja ialah arah perilaku (*direction of behavior*), tingkat usaha (*level of effort*), tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Hafidzi dkk (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti: takut, cemas, bahaya.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Individual
2. Faktor Organisasional

Jenis-Jenis Motivasi:

1. Motivasi Intrinsik
2. Motivasi Ekstrinsik

Teori-Teori Motivasi Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Klasik
2. Teori Abraham Maslow
3. Teori motivasi dari Frederick Herzberg
4. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor
5. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland
6. Teori Motivasi Claude S. George
7. Teori Kebutuhan Model Edward

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 18 PNS dan 43 TKS jadi keseluruhan 61 pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. .Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 18 PNS dan 43 TKS seluruh 61 Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang .Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data Sumber data merupakan segala sesuatu yang dapat memberikan informasi menurut (Syofian Siregar, 2017) yaitu: data primer dan data sekunder. Data yang dikumpulkan akan digunakan sebagai solusi pemecahan masalah yang sedang diteliti. (Syofian Siregar, 2017). Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: Observasi, Dokumentasi dan Kuisiner Instrumen Penelitian Instrumen yang digunakan berupa pertanyaan-pernyataan yang berkaitan dengan indikator yang akan diukur. Untuk mendapatkan hasil yang ingin dicapai, maka instrumen diberikan nilai / skor dengan menggunakan skala likert yang dapat dibuat dalam bentuk *checklist* atau pilihan ganda (Sugiyono, 2018) sebagai berikut Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Netral diberi skor 3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Syofian Siregar, 2017). Pada output, jika nilai signifikan Deviation from linearity pada ANOVA Tabel lebih besar dari 0,05 maka hubungan independen dan dependen bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 2020 (Sugiyono, 2019).

Sederhana Regresi linear sederhana digunakan menganalisa hanya untuk satu variabel bebas dan satu terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, karena masalah dalam penelitian ini sudah jelas yaitu mengukur Motivasi karyawan yang dipengaruhi ke semangat mereka dan ke gigitan setiap kerja karyawan. Hasil Pengukuran menggunakan kuesioner dengan skala likert maka nilai yang didapatkan masih berbentuk data ordinal, maka data ordinal harus dirubah menjadi data interval, agar dapat dianalisis hubungannya. Transformasi dari ordinal ke interval dengan metode MSI (Methods of Successive interval). Yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Penelitian dilakukan di perusahaan, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 61 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan penyebaran kuisisioner (Tabel 2). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi software komputer yaitu SPSS 22.00, menggunakan analisis regresi linier sederhana, serta menggunakan skala pengukuran dengan skala Likert. Analisis data yang dilakukan regresi linear sederhana, uji T, dan koefisien determinasi. Berikut adalah hasil rentang.

Tabel 2. Skala Interval yang Digunakan

Bobot Nilai	Jawaban Responden
5	Sangat setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Uji Statistik Deskriptif

Hasil Pembahasan Pada perusahaan data-data yang diperoleh mengenai karakteristik responden meliputi Jenis kelamin, Pendidikan dan Umur serta distribusi jawaban para responden terhadap pernyataan yang diajukan oleh penulis.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik		Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki ²	28	45,9
	Perempuan	33	54,1
	Jumlah	61	100
Pendidikan	SMA/SMK	27	44,3
	D1/II/III/IV	0	0,0
	S1	29	47,5
	S2	5	8,2
	Jumlah	61	100
Umur	18-30	20	32,8
	31-40	31	50,8
	41-50	9	14,8
	>51	1	1,6
	Jumlah	35	100

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 20, Tahun 2022.

Berdasarkan tabel 3 frekuensi jenis kelamin di atas dari 61 responden menunjukkan bahwa, 28 responden (45,9%) adalah laki-laki dan 33 responden (54,1%) adalah perempuan. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden perempuan. Selanjutnya frekuensi pendidikan di atas dari 61 responden menunjukkan bahwa, 27 responden (44,3%) berpendidikan SMA/SMK, tidak ada responden (0%) berpendidikan DI/II/III/IV, 29 responden (47,5%) berpendidikan S1, dan 5 responden (8,2%) berpendidikan S2. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berpendidikan S1, Frekuensi umur di atas dari 61 responden menunjukkan bahwa, 20 responden (32,8%) berumur 18-30 tahun, 31 responden (50,8%) berumur 31-40 tahun, 9 responden (14,8%) berumur 41-50 tahun, 1 responden (1,6%) berumur >51 tahun. Jadi, disimpulkan bahwa responden yang paling dominan adalah responden berumur 31- 40 tahun.

Hasil penelitian untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara menunjukkan bahwa dari uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan regresi sederhana: $Y = 27,488 + 0,553X$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 27,488$ satuan. Hal ini

menunjukkan bahwa, tanpa dipengaruhi variabel bebas Motivasi Kerja(X), maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 27,488 satuan. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerjayang diperoleh adalah $b = 0,553$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai Motivasi Kerja, maka nilai Kinerja Pegawai akan berubah berbanding lurus sebesar 0,553 satuan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk hasil regresi sederhana variabel Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai memberikan sumbangan peningkatan dengan nilai sebesar 0,553 satuan. Hasil tersebut didukung dengan penelitian relevan (Bakri et al, 2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kota Parepare yang memperoleh hasil “pegawai yang memiliki motivasi kerja yang baik lebih banyak dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Serta, dengan teori Motivasi merupakan suatu pembentuk prilaku yang ditandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan yang melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan. (Ma’ruf & Chair, 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai yang positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. Selanjutnya, hasil uji koefisien korelasi (r) Motivasi Kerjadan Kinerja Pegawai di atas hasil yang diperoleh adalah 0,628. Hal ini dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X) dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dikatakan kuat yaitu sebesar 0,628 karena nilai berada di interval koefisien 0,60 –0,799. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan keterkaitan yang kuat dengan variabel Kinerja Pegawai. Hasil tersebut didukung dengan teori “motivasi merupakan suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan organisasi”, (Kasmir, 2016). Serta, penelitian relevan (Kusumawati, 2016) yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Karawang” yang memperoleh hasil “Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Karawang”.

Indikator

1. Lingkungan pekerjaan
2. Kompensasi yang baik
3. Supervisi yang baik
4. Adanya penghargaan atas prestasi
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang berlaku
7. Kematangan pribadi
8. Tingkat pendidikan
9. Keinginan dan harapan pribadi

10. Kelelahan dan kebosanan

11. Kepuasan kerja

Skala Pengukuran

Pengukuran ini bertujuan untuk mengetahui nilai dari masing-masing faktor motivasi kerja. Nilai masing-masing faktor diperoleh melalui perkalian skor hasil pertanyaan 1 (harapan) dengan skor hasil pertanyaan 2 (valensi) tiap responden yang dapat dilihat pada tabel 3 hasil perkalian ini kemudian dibagi 25 untuk mendapatkan nilai rata-rata masing-masing atribut.

Kuesioner

Assalamualaikum Wr.Wb. Salam sejahtera untuk kita semua, Om Swastyastu, Namo Budaya, salam kebijakan. Dengan Hormat, perkenalkan nama saya Mahdiyyah Indah hasica mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang, program studi Manajemen Semester 6 saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KARYAWAN SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG" mengharapkan kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, yang dimana kuesioner ini nantinya akan menjadi bahan pengukuran dan penelitian dalam tugas mata kuliah "Metodologi Penelitian Bisnis" Maka dari itu saya membutuhkan atau mengharapkan ketersediaan saudara/i untuk membantu atau meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun pilihan yang harus diperhatikan dalam pengisian kuesioner:

STB = Sangat Tidak Baik

TB = Tidak Baik

CB = Cukup Baik

B = Baik

SB = Sangat Baik

Tabel 4. Kuesioner Indikator

No	Indikator	Pertanyaan	STB	TB	CB	B	SB
1.	Motivasi kerja dari atasan dan teman kerja	Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat		1	21	12	3
2.	Motivasi terhadap diri sendiri	Prestasi yang saya capai saat ini sudah sangat memuaskan		3	23	15	11
3.	Motivasi	Prestasi yang saya		2	32	11	19

	Terhadap diri sendiri dan tempat kerja	capai saya capai sangat membantu dan bermanfaat dalam pekerjaan saya					
4.	Motivasi atas pekerjaan saya sendiri	Saya selalu di puji atas hasil kerja saya yang baik		1	25	14	11
5.	Motivasi atas pekerjaan saya sendiri	Saya selalu menyelesaikan tugas yang di berikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu			21	15	14
6.	Motivasi atas atasan terhadap pekerjaan saya	Saya akan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah di berikan oleh atasan saya.		2	22	12	12
7.	Motivasi terhadap diri sendiri	Saya selalu hadir tepat waktu		1		11	
8.	Motivasi atas atasan terhadap saya	Setiap tugas yang telah di buat dan di tetapkan oleh atasan, saya melakukan dengan penuh tanggung jawab		1	20		14
9.	Motivasi atas diri sendiri	Posisi saya saat ini sudah memuaskan				13	15

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, Kompensasi, dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Sekretariat DPRD Kabupaten Tabalong. Kinerja Sekretariat Dewan Pekerjaan Rakyat Daerah Kabupaten Tabalong akan meningkat jika ditingkatkan. Berdasarkan hasil pemeriksaan parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompensasi dan kemampuan Kerja berpengaruh Signifikan. Pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas motivasi, Kompensasi dan kemampuan kerja terhadap variabel terikat (Kinerja sekretariat daerah perwakilan Kabupaten Tabalong. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan dan parsial, diperoleh hasil uji dominan antara variabel motivasi kerja, Kompensasi dan kemampuan kerja dalam

menjelaskan variabel Y (kinerja) yaitu variabel Kemampuan kerja yang memiliki efek dominan sehingga dengan *Skill* yang dimiliki oleh pegawai dibarengi dengan motivasi dan kompensasi yang layak akan menghasilkan kinerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

(t.thn.). Diambil kembali dari bayu:

<http://repositori.ukdc.ac.id/151/2/bab%20I%20%2B%20bab%20II%20bayu.pdf>

(t.thn.). Diambil kembali dari raja:

http://repository.stei.ac.id/7422/3/BAB%202_21180000200_Raja%20Bran%20Hans_SKRIPSI_2022_.pdf

Basir Barthos. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Makro), (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara). h. 1.

Hasibuan, Malayu P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. (2003). Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

M. Kadarisman. (2013). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, (Cet. II)

Murti, H. & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.

Rahmatullah, a. (2022). *Ranthy Pancasast. rja Terhadap Kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah provinsi banten.*

Safanatul, f. (t.thn.). ilfi nurdiana. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja (studi kasus pada sekretariat dprd situbendo).*

Setiawan 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami* Vol. 1 No. 2

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfa beta.

Taufani, m. (t.thn.). *ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN.*