

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

Alek Candra¹, Fatimah²

Pogram Studi Magister Ilmu Manajemen Program Pascasarjana UMPalembang

chandrafarma@gmail.com, fatimahma@yahoo.co.id

Info Artikel :

Diterima 29 April 2020

Direview 13 Mei 2020

Disetujui 29 MEI 2020

Keywords :

Motivation, Compensation, Employee Competency and Performance.

ABSTRACT

Purpose - This study aims to determine the effect of motivation, compensation and competence on the performance of records management employees in the Ogan Komering Ilir Regency Government.

Design/methodology - The design of this research is associative research by connecting between variables. The data used in this study are primary and secondary data, and respondents' answers are 120 employees in the Government of Ogan Komering Ilir Regency. The analytical method used is multiple linear regression and through testing the validity and reliability. Test data used to determine the characteristics of the data are the normality test and linearity test. The test model used consisted of multicollinity test and heterodecacity test, assisted by SPSS for windows version 22 with a significance level of 0.05.

Findings - The results of multiple linear regression testing show compensation motivation and competence together have a significant influence 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 has no positive and significant effect on employee performance.

Implications: This study provides the results that motivation and competence are supporting factors for improving employee performance.


Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

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 berkreaitivitas. 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 sepenuh 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. TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori

a. Kinerja Karyawan

Menurut Sheila J. Costello, yang dikutip oleh Lijan Poltak (2012:33) kinerja merupakan tujuan yang mengalir dari atas kebawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi, dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut ditindak lanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindak lanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi, dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.

Milner dalam Sutrisno (2012: 172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Dengan keempat aspek kinerja di atas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Berikut Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015:84) adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan adalah keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar adalah apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang telah diinginkan.
- 3) Umpan balik adalah informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
- 4) Peluang adalah memberi kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
- 5) Sarana adalah sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
- 6) Kompetensi adalah beri pelatihan yang efektif yaitu bukan sekedar belajar tentang

sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.

Hubungan Kinerja dengan Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi

Hubungan motivasi dengan kinerja apabila karyawan atau pegawai diberikan motivasi kerja oleh atasan ataupun sesama pegawai akan menimbulkan rasa dorong, semangat, dan tujuan yang mengakibatkan karyawan atau pegawai tersebut selalu termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya hingga didapatkan kinerja pegawai yang memuaskan.

Hubungan kompensasi dengan kinerja, jika pegawai diberikan kompensasi yang sesuai atau insentif tambahan maka kinerjanya akan meningkat guna tercapainya tujuan organisasi.

Hubungan kompetensi dengan kinerja apabila karyawan atau pegawai diberikan kompetensi yang sesuai dengan tugasnya maka pegawai tersebut akan menimbulkan efek dorong yang kuat dalam meningkatkan kemampuannya sehingga akan menimbulkan kinerja pegawai yang memuaskan (Andayani, 2014:14).

b. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan individu (Veitzhal, 2013:837).

Menurut Sutrisno (2012:110), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Uno (2011 : 73) dimensi dan indikator Motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Motivasi Internal
 - a. Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
 - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 2) Motivasi Eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - b. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
 - c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja, Kompensasi dan Kompetensi

Hubungan motivasi dengan kompensasi adalah apabila pegawai diberikan kompensasi

yang cukup atau insentif tambahan maka akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Hubungan motivasi dengan kompetensi adalah kompetensi pegawai yang semakin baik tentu saja akan memberikan dampak yang positif terhadap pegawai itu sendiri dan juga terhadap suatu organisasi sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

c. Kompensasi

Menurut Handoko (2014:5), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Menurut Yani (2012:139) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.

Menurut Sastrohadwiryono (2011: 125) kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Agus Sunyoto (2008:69), kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Veithzal Rivai (2013:357), kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sebuah imbalan baik berupa uang, barang atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kinerjanya.

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab-akibat yang relevansinya ada dan kuat. Menurut Sutrisno (2012:181), Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. semakin baik tingkat standar kompensasi finansial yang diberikan semakin baik pula tingkat kinerjanya, begitu juga sebaliknya bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil, maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2009:112) mengemukakan ada beberapa indikator yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas kerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula komponen yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
- 2) Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung pada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.
- 3) Kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

d. Kompetensi

Menurut Wibowo (2012:324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Menurut Sutrisno (2012:202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2011:126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4), menjelaskan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari

seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Wibowo (2010:102) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang antara lain :

- 1) Keyakinan dan Nilai-nilai Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.
- 2) Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.
- 3) Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.
- 4) Karakteristik Kepribadiann Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- 5) Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.
- 6) Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

2. Penelitian Sebelumnya

Oktawati (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sarolangun”. Hasil penelitiannya bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Variabel independen (kompensasi dan motivasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pengaruh secara parsial diantaranya adalah kompensasi terhadap kinerja tidak signifikan dan motivasi terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan.

Risprayanto (2017) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kualitas layanan pustakawan”. Hasil penelitiannya menunjukkan secara bersama sama pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kualitas layanan pustakawan signifikan, sedangkan secara parsial pengaruh motivasi terhadap kualitas layanan pustakawan tidak signifikan dan pengaruh kompetensi terhadap kualitas layanan pustakawan signifikan.

Darso (2016), dengan judul “Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen”. Hasil penelitiannya di dapat bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dan demikian juga sebaliknya.

Sukidi (2016), yang berjudul “Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Hasil penelitiannya secara bersama-sama menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai.

Riyanda (2017), yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota dan secara simultan terdapat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Fahrizal Arief (2017), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi memiliki

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

3. Kerangka Pemikiran.

Sugiyono (2016:88) kerangka berpikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai suatu masalah yang penting. Kerangka pemikiran berikut ini menjelaskan hubungan variabel bebas (yaitu motivasi (X_1), kompensasi (X_2), kompetensi (X_3) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y).

4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis :

H1: Diduga terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pada pegawai Pengelola Kearsipan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

H2: Diduga terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pada pegawai Pengelola Kearsipan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan waktu penelitian.

Lokasi penelitian ini di Kantor Pengelola Kearsipan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir di Kota Kayuagung Sumatera Selatan. Sebagai objek penelitian ini Pegawai Pengelola Kearsipan yang ada di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering. Penelitian ini dilakukan mulai Maret –November 2018.

2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan membagikan kuisisioner berupa pertanyaan dengan indikator dari masing-masing variabel.

3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pengelola kearsipan yang berjumlah 150 pegawai disetiap Organisasi Perangkat Daerah dengan jumlah organisasi sebanyak 30 Organisasi Perangkat Daerah sehingga jumlah populasinya sebanyak 150 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi (Sugiyono, 2013 : 86). Dihitung dengan rumus Slovin untuk populasi sebesar 150

pegawai Pengelola kearsipan yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel minimal adalah 110 pegawai.

4. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013 : 172). Semakin tinggi akurasi suatu alat ukur, maka alat ukur tersebut semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dapat dilakukan dengan mengkolerasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan tiap skor butir dengan rumus *Product Moment* (Ridwan, 2010 : 109). Kaidah keputusan :

- 1) Jika r hitung $>$ r Tabel *product moment*, data tersebut valid.
- 2) Jika r hitung \leq r Tabel *product moment*, data tersebut tidak valid.

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran berulang kali terhadap gejala dan alat ukur yang sama (Siregar, 2013 : 55). Pengukuran reliabilitas intrumen dianalisis dengan metode alpa cronbach. Apabila Alpa Cronbach $>$ standar 0,70, maka instrumen dinyatakan reliable (Ridwan, 2010 : 99).

b). Uji Asumsi Klasik.

Uji kelayakan model dibuktikan dengan menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari tahap-tahap pengujian seperti, uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi.

c). Analisis Regresi Linier Berganda.

Pengujian hipotesis, melihat hubungan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan model persamaan regresi berganda. Model regresi berganda yang digunakan berbentuk linier berganda. Penelitian ini mempergunakan persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai.
 a = Konstanta
 bi = Koefisien regresi peubah
 X_1 = Motivasi
 X_2 = Kompensasi
 X_3 = Kompetensi
 e = error term

d) Definisi Operasional Variabel

Tabel 3

Variabel, Definisi variabel dan Indikator penelitian

Variabel dan Definisinya	Indikator penelitian	Skala	Sumber
Kinerja pegawai (Y) hasil yang dicapai pegawai pengelola Kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir menurut ukuran atau waktu yang berlaku yang mempengaruhi tujuan suatu organisasi	a. Kualitas Kerja. b. Kuantitas Kerja c. Pelaksanaan Tugas d. Tanggung Jawab	ordinal	Sumber : Pemikiran berdasarkan teori
Motivasi (X ₁) pemberian daya penggerak untuk mempengaruhi pegawai pengelola Kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah kabupaten Ogan Komering Ilir agar terciptanya kegairahan kerja bawahan untuk mewujudkan tujuan instansi.	a. Motivasi karena dorongan eksternal b. Motivasi karena dorongan internal	ordinal	4. PEMBAHASAN. a. Pengaruh Motivasi (X ₁), Kompensasi (X ₂) dan Kompetensi (X ₃), terhadap Kinerja (Y) Analisis menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (X ₁), Kompensasi (X ₂), Kompetensi (X ₃) terhadap Kinerja (Y). Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F _{hitung} sebesar 21,203, dan nilai F _{tabel} dihitung menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan derajat kebebasan df1 dan df2 sehingga diperoleh nilai Ft _{tabel} sebesar 2,682. Dengan nilai F _{hitung} lebih besar dari nilai Ft _{tabel} yaitu (21,203 > 2,682) maka kesimpulannya menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian secara simultan (bersama-sama) variabel Independent yaitu Motivasi (X ₁), Kompensasi (X ₂) dan Kompetensi (X ₃), berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.. Penelitian ini senada dengan teori Gibson, Ivancevich Donnelly dan Konopake yang di kutip Wibowo (2016), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas. Penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan kinerja sebuah organisasi, terutama dalam penilaian kuantitas, kualitas dan efisiensi pelayanan dan motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Motivasi eksternal dan internal yang kuat, kompensasi yang sesuai serta kompetensi yang cukup secara bersama-sama dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir sesuai dengan tujuan organisasi.
Kompensasi (X ₂) Suatu imbalan baik berupa uang, barang atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai atas kinerjanya.	a. Produktivitas kerja b. Kemampuan Instansi c. Layak dan adil d. Tenaga kerja	ordinal	Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktawati (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah (DPPKAD) Kabupaten Sarolangun. Penelitian yang dilakukan oleh Risprayanto (2017) juga menunjukkan secara bersama-sama motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan pustakawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Zahar (2013) menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan
Kompetensi (X ₃) kemampuan yang dimiliki seorang individu baik diperoleh melalui jenjang pendidikan maupun tidak yang dapat digunakan untuk kemajuan organisasinya	a. Pengetahuan b. Keterampilan c. Sikap	ordinal	

terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton. Penelitian yang dilakukan Darso (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan penelitian yang dilakukan Sukidi (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013), juga menunjukkan bahwa secara bersama-sama kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Fahrizal Arief (2017), menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Dari hasil beberapa penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan mengguakan *SPPS for windows* versi 22.0, diperoleh nilai koefisien Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,460 (46 %) yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 46 %.

Nilai t_{hitung} adalah 4,513 dan t_{tabel} dengan α 0,05 adalah 2,279 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,513 > 2,279$), artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja dan nilai signifikan ($Sig\ t$) sebesar 0,000 yang berarti $Sig\ t$ ($0,000$) $< \alpha$ 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini senada dengan teori Sutrisno (2012) yang mengatakan bahwa motivasi mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dari perhitungan di atas menggambarkan bahwa motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Dalam hal ini bahwa motivasi mempengaruhi kinerja, maka sangat diperlukan untuk suatu organisasi agar

selalu meningkatkan motivasi pegawai yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan penghargaan-penghargaan, hadiah, insentif, kenaikan pangkat dan masih banyak lagi lainnya demi meningkatnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Dilihat dari indikator motivasi karena dorongan dari luar, hubungan yang terjalin baik dengan sesama rekan kerja ikut berperan dalam memotivasi pegawai untuk bekerja, menimbulkan semangat dalam bekerja, dalam bekerja pegawai merasa nyaman terhadap pengawasan dari atasan, ini membuktikan bahwa pegawai tidak merasa tertekan sehingga pegawai dapat bekerja tanpa ada rasa paksaan, penghargaan atas prestasi yang pegawai kerjakan mendorong pegawai lebih giat bekerja, penghargaan tersebut dapat berupa hadiah ataupun hal lainnya, pegawai juga senang memperoleh pujian dari apa yang di kerjakannya baik pujian dari atasan maupun sesama rekan kerja, karena pujian ini menimbulkan rasa senang sehingga menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai tersebut.

Dari indikator motivasi karena dorongan dari dalam diri sendiri, pegawai memiliki keinginan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini dilakukan karena pegawai ingin mendapatkan penghargaan ataupun kenaikan pangkat dari atasan sehingga memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Pegawai memiliki sifat totalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap profesi, hal ini dikarenakan ada rasa kepuasan tersendiri bagi pegawai tersebut apabila pekerjaan yang dilakukannya berhasil sehingga ini menjadi motivasi diri. Pegawai memiliki rasa senang dalam bekerja, sehingga pekerjaan apapun yang diberikan bukan menjadi beban bagi pegawai tersebut melainkan suatu kesenangan karena merasa dirinya dihargai dan dianggap mampu melakukannya dan hal ini menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai tersebut.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktawati (2016) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sarolangun. Penelitian yang dilakukan oleh Zahar (2013) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton dan juga

penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2013) menunjukkan bahwa secara parsial motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan ini hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*, diperoleh nilai koefisien Kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,279 (27,9 %) yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 27,9 %

Nilai t_{hitung} adalah 2,151 dan t_{tabel} dengan α 0,05 adalah 2,279 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,151 < 2,279$), artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap kinerja. Nilai signifikan ($\text{sig } t$) sebesar 0,034 yang berarti $\text{sig } t$ ($0,034$) $< \alpha$ 0,05. Dari perhitungan tersebut diketahui bahwa kompensasi tidak memberikan kontribusi yang cukup besar. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pengelola Kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hal ini mungkin disebabkan karena kebingungan pegawai dalam menjawab pertanyaan tentang “pegawai kurang berminat dengan pekerjaannya” sehingga banyak juga pegawai yang ragu-ragu dan memilih netral dalam menjawab dan juga bisa disebabkan oleh beban kerja pegawai yang tinggi dan kemampuan pegawai yang rendah walaupun kompensasi dirasa cukup.

Penelitian ini menggambarkan bahwa pegawai pengelola Kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir merasa jika kompensasi ditingkatkan kinerja pegawai tidak meningkat secara signifikan.

Dilihat dari indikator produktivitas kerja, walaupun kompensasi pegawai dirasa cukup, pegawai merasa beban kerja pegawai tinggi sehingga cukup berat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Begitu juga dengan kemampuan kerja pegawai yang rendah semakin sulit untuk mencapai target yang diharapkan.

Dari indikator layak dan adil, kompensasi yang diberikan sudah cukup sesuai, dan pegawai merasa sudah diperlakukan dengan adil dan mendapatkan kompensasi yang cukup, namun belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari indikator tenaga kerja, walaupun kompensasi dirasa cukup tetapi pegawai kurang berminat dengan pekerjaannya, ini dikarenakan pegawai merasa bosan dengan aktivitas yang dilakukannya dan dianggap kurang menghasilkan sesuatu atau juga pegawai berharap ditempatkan ditempat lain yang lebih nyaman dan menyenangkan.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktawati (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sarolangun”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sarolangun.

d. Pengaruh Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *SPSS for windows versi 22.0*, diperoleh nilai koefisien Kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,451 (45,1%) yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 45,1%.

Nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,749, dan t_{tabel} dengan α 0,05 adalah 2,279 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,749 > 2,279$), artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kompetensi terhadap kinerja dan nilai signifikan ($\text{sig } t$) sebesar 0,00 yang berarti $\text{sig } t$ ($0,00$) $< \alpha$ 0,05. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai

Dari perhitungan tersebut menggambarkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai pengelola Kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Di lihat dari indikator pengetahuan, kompetensi yang dimiliki pegawai pengelola Kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir dapat membantu pegawai itu sendiri, sehingga pegawai dapat

memecahkan masalah dengan pengetahuan yang dimilikinya. Kompetensi yang dimiliki pegawai juga sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing untuk mempermudah mereka dalam bekerja.

Dari indikator keterampilan, kompetensi yang dimiliki pegawai juga terlihat baik karena pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keahlian yang dia miliki, seperti pekerjaan yang membutuhkan waktu yang lama bisa diringkas menjadi lebih cepat. Kemampuan pegawai dalam hal memiliki gagasan atau ide dari pemikiran sendiri juga menunjukkan bahwa pegawai tersebut mempunyai kompetensi yang baik karena bisa merasakan apa yang dibutuhkan di lingkungan kerjanya sehingga memunculkan ide yang produktif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sehingga terciptanya perencanaan kerja yang baik, mudah dan tepat guna.

Dilihat dari indikator sikap, kompetensi yang di miliki pegawai cukup baik, ini terbukti karena pegawai memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja, sikap pegawai tersebut dapat diterima oleh rekan kerjanya. Dalam mengerjakan tugas pegawai juga mendahulukan pekerjaan kantor daripada pekerjaan pribadi, ini juga membuktikan bahwa pegawai mempunyai kompetensi yang baik sehingga bisa memilah mana yang harus didahulukan dan yang tidak.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Siti Mukaromah (2013), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas pelayanan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Demak. Pada penelitian yang dilakukan oleh Risprayanto (2017), hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas layanan pustakawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Zahar (2013), hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Buton. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017), didapatkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan kota Yogyakarta. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Hamlis (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan

signifikan kompetensi petugas arsip terhadap efektifitas kerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Utara.

Dapat disimpulkan dari beberapa penelitian terdahulu dan penelitian yang dilakukan ini maka dinyatakan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan.

5.1. Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada dilingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

5.2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

5.3. Kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir

5.4. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pengelola kearsipan yang ada di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Agus, Sunyoto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit IPWI. Jakarta.
- 2) 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).
- 3) Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- 4) Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- 5) Arief, Fahrizal (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018).
- 6) Damayanti. (2013). *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surakarta*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018).
- 7) Darso. (2016). *Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kepulauan Yapen*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018). repository.ut.ac.id/6844/1/42518.pdf

- 8) Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- 9) Fahmi, Iham. (2011). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- 10) Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- 11) Hutapea, Parulian dan Nurianna thoha, (2008). *Kompetensi komunikasi plus : Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- 12) Khaerul. Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- 13) Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- 14) Husein, Umar. (2012). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi a. Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- 15) Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- 16) Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- 17) Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia
- 18) 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).
- 19) Notoadmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- 20) 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).
- 21) Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- 22) Priyatno, Duwi (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran*. Yogyakarta : Gaya Media.
- 23) Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- 24) Risprayanto. (2017). *Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kualitas layanan pustakawan*. *Jurnal Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 13(1), 1-11
- 25) Riyanda. (2017). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perizinan kota Yogyakarta*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018).
- 26) Sastrohadiwiryo, B. S. (2011). *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- 27) Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- 28) Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Kesatu. Jakarta : PT. Fajar Interpretama Mandiri.
- 29) Sudarmanto R. Gunawan. (2013). *Statistik Terapan Berbasis Komputer*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- 30) Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- 31) Sujarweni, Wiratna. (2014). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru
- 32) Sukidi. (2016). *Pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018).
- 33) Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- 34) Trihendradi. C. (2009). *Step by Step SPSS 16*. Yogyakarta : Andi Offset
- 35) Veitzhal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 36) Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- 37) Uno. B. Hamza. (2011). *Teori kinerja dan pengukuran*. Cetakan pertama. Jakarta : Bumi Aksara.
- 38) Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- 39) Zahar. (2013). *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buton*. (Internet). (di kutip tanggal 1 Oktober 2018).