

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR SEKRETARIAT MAJELIS RAKYAT PAPUA
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains**



Oleh:

SARLOTA MOSSO

146110124064

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA PEGAWAI
KANTOR SEKRETARIAT MAJELIS RAKYAT PAPUA
PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

Oleh:

SARLOTA MOSSO

146110124064

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal: hari Senin, Tanggal 02 Maret, Tahun 2026
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr.Ir. Mervin.S. Komber, M.M. CTT

Anggota Penguji I : Dr. Pahmi,M.Si

Anggota Penguji II : Dr. Andi.Irwan,M.M



Mengetahui,
Direktur Pascasarjana
Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong




Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT MAJELIS RAKYAT PAPUA PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Diajukan oleh:

SARLOTA MOSSO

146110124064

Disetujui oleh:

Pembimbing I



Dr.Ir. Mervin I. S. Komber, M.M,CTI
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong, 02 Maret 2026

Mahasiswa,



SARLOTA MOSSO

146110124064

PERNYATAAN PERSETUJUANAKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SARLOTAMOSSO

NIM : 146110124064

Fakultas : Fakultas Ekonomi, Program Study Ilmu Manajemen Program Magister

Judul tugas akhir :

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat Daya

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):

- Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong, 02 Maret 2026



SARLOTAMOSSO

Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. Ir. Mervin .S. Komber, M.M. CTT
NIDN. 1420067901

Pembimbing II



Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat, kasih, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya” dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak/Ibu Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong sertajajaran pimpinan di lingkungan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi penulis dalam menempuh pendidikan pascasarjana.
2. Bapak/Ibu Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong beserta seluruh staf akademik dan administrasi yang telah memberikan dukungan selama studi berlangsung.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Pahmi, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
4. Bapak Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, S.E., M.M., CTT, selaku Pembimbing I yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
5. Bapak Dr. Pahmi, M.Si. selaku Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat berharga dalam penyelesaian penulisan tesis ini.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar di Program Studi Magister Manajemen Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, wawasan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.

7. Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya beserta seluruh pegawai yang telah membantu memberikan data dan informasi dalam penelitian.
8. Kedua orang tua, keluarga besar, serta sahabat penulis yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan tanpa henti dalam setiap proses yang dijalani.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan karya ini. Besar harapan penulis, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis, khususnya dalam pengembangan ilmu manajemen serta peningkatan kualitas pelayanan di lingkungan pemerintahan daerah.

"Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia." Kolose 3:23

Sorong, 02 Maret 2026

Penulis,



SARLOTA MOSSO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Pertayaan Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	13
1.6 Batasan Penelitian	14
BAB II	16
TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori.....	16
2.1.1 Teori Manajemen Kinerja	16
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	19

2.1.3	Kompetensi	22
2.1.4	Motivasi.....	26
2.1.5	Kompensasi	31
2.2	Penelitian Terdahulu	33
2.3	Model/Kerangka Penelitian	35
2.4	Pengembangan Hipotesis.....	36
BAB III		41
METODE PENELITIAN		41
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian.....	41
3.2	Objek Penelitian	41
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel.....	42
3.3.3	Teknik Sampling	42
3.4	Jenis Data	42
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.6	Skala Pengukuran	43
3.7	Definisi Operasional Variabel	44
3.8	Uji Instrumen Penelitian.....	46
3.9	Metode Analisis Data.....	47
BAB IV		49
HASIL DAN PEMBAHASAN.....		49
3.1	Deskripsi Objek Penelitian.....	49
3.2	Analisis Deskriptif Responden	52
3.3	Analisis Deskriptif Statistik.....	56

3.4	Pembahasan.....	61
3.4.1	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua	61
3.4.2	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua	63
3.4.3	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua	65
3.4.4	Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua	66
3.4.5	Variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi, variabel kompetensi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai	68
BAB V.....	70
KESIMPULAN DAN SARAN.....	70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	70
5.3	Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	77

DAFTAR TABEL

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pikir	45
---------------------------------	----

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat Daya.” Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya dalam lembaga representatif kultural seperti Majelis Rakyat Papua Barat Daya. Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, kompetensi, motivasi, dan kompensasi dipandang sebagai faktor-faktor strategis yang dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai secara signifikan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode saturated sampling atau census sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis dengan bantuan program SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Namun, secara parsial, hanya kompetensi yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan pegawai merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja dalam organisasi.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya

ABSTRACT

This research is entitled “The Influence of Competence, Motivation, and Compensation on Performance Improvement at the Secretariat Office of the West Papua People’s Assembly.” The study is motivated by the importance of enhancing human resource quality in regional governance institutions, particularly within the cultural representative body of the West Papua People’s Assembly. Employee performance plays a crucial role in supporting the effectiveness of organizational tasks and responsibilities, which ultimately affects the quality of public services. Therefore, competence, motivation, and compensation are considered strategic factors that may significantly influence employee performance levels.

The purpose of this research is to determine and analyze the influence of competence, motivation, and compensation on employee performance improvement at the Secretariat Office of the West Papua People’s Assembly. This study employs a quantitative approach with an associative method to measure the relationships and effects among variables. The population of this study consists of all employees of the Secretariat Office of the West Papua People’s Assembly, with the sampling technique using the saturated or census sampling method. Data collection was conducted through questionnaires using a Likert scale, and the data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the assistance of SPSS version 25.

Based on the analysis results, this study concludes that simultaneously, competence, motivation, and compensation significantly influence the improvement of employee performance at the West Papua Province Regional People’s Assembly Secretariat Office. However, partially, only competence was proven to have a positive and significant effect on employee performance. This confirms that employee abilities, knowledge, and skills are the main factors driving performance improvement within an organization.

Keywords: *Competence, Motivation, Compensation, Employee Performance, West Papua People’s Assembly*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja modern, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam penyelenggaraan organisasi publik, terutama instansi pemerintahan. Kinerja yang optimal merupakan refleksi dari kemampuan, komitmen, serta sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pemerintah daerah sebagai ujung tombak pelayanan publik dituntut untuk memiliki aparatur yang kompeten, termotivasi, dan diberikan penghargaan yang sesuai atas kinerjanya. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia bukan hanya menjadi pelengkap organisasi, melainkan menjadi elemen strategis yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan publik. Oleh karena itu, berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, dan kompensasi menjadi aspek fundamental yang harus diperhatikan untuk menciptakan kinerja pegawai yang unggul dan berdaya saing di lingkungan pemerintahan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut (Yuningsih, 2017), kinerja tidak hanya diukur dari output kerja, tetapi juga dari proses kerja yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, dan kedisiplinan pegawai. Kinerja yang baik di sektor publik mencerminkan pelayanan prima terhadap masyarakat serta keberhasilan dalam mengimplementasikan visi dan misi instansi pemerintah. Oleh karena itu, pengukuran kinerja tidak hanya

bersifat administratif, tetapi juga menyangkut aspek moral, etika, serta dedikasi pegawai terhadap tugas yang diemban. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja aparatur sipil negara menjadi prioritas utama untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi mencakup kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang berhubungan langsung dengan kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Dalam konteks pemerintahan, pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu memahami kebijakan, melaksanakan tugas dengan profesionalisme, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja (Widokarti et al., 2023). Kurangnya kompetensi dapat menyebabkan kesalahan administratif, lambannya pelayanan, hingga rendahnya tingkat kepuasan publik. Oleh sebab itu, peningkatan kompetensi menjadi prioritas dalam setiap program pengembangan pegawai negeri di berbagai instansi, termasuk pada lembaga perwakilan daerah seperti Majelis Rakyat Papua Barat Daya.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Teori motivasi seperti yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) menjelaskan bahwa motivasi terdiri dari faktor intrinsik (seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab) dan faktor ekstrinsik (seperti gaji, kondisi kerja, dan

hubungan antarpegawai). Pegawai dengan motivasi tinggi akan menunjukkan inisiatif, semangat, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi akan berakibat pada menurunnya disiplin dan produktivitas kerja (Fransiska & Tupti, 2020). Dalam birokrasi publik, motivasi menjadi instrumen penting untuk membangun budaya kerja yang inovatif dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja adalah kompensasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, maupun penghargaan non-finansial yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Menurut (Sanaba et al., 2022), kompensasi merupakan bentuk balas jasa atas kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan sesuai akan menumbuhkan rasa puas dan loyalitas pegawai terhadap instansi. Namun, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menimbulkan dampak negatif seperti turunnya moral kerja, tingginya tingkat absensi, dan rendahnya kinerja. Dalam instansi pemerintah, kompensasi sering kali bersifat regulatif, tetapi manajemen tetap memiliki ruang untuk memberikan penghargaan berbasis kinerja guna menstimulasi produktivitas.

Ketiga faktor tersebut—kompetensi, motivasi, dan kompensasi—saling berhubungan erat dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Pegawai yang kompeten akan bekerja lebih efektif apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi dan merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang memadai. Kombinasi dari ketiganya menciptakan sinergi positif yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks sektor publik, terutama di daerah

otonom baru seperti Provinsi Papua Barat Daya, faktor-faktor ini menjadi sangat penting karena berkaitan langsung dengan kemampuan pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Provinsi Papua Barat Daya merupakan salah satu provinsi baru di Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 2022. Sebagai provinsi hasil pemekaran, berbagai lembaga pemerintahan di wilayah ini masih berada dalam tahap penguatan kelembagaan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Salah satu lembaga penting yang memiliki fungsi representatif adalah Majelis Rakyat Papua (MRP), yang berperan dalam melindungi hak-hak masyarakat adat, pemberdayaan perempuan, dan keberpihakan terhadap nilai-nilai kearifan lokal. Sekretariat MRP Papua Barat Daya sebagai unsur pendukung administratif memiliki peran strategis dalam memastikan efektivitas pelaksanaan tugas MRP, sehingga kinerja pegawai di lingkungan sekretariat ini menjadi faktor krusial bagi keberhasilan lembaga secara keseluruhan.

Majelis Rakyat Papua (MRP) adalah sebuah lembaga pemerintahan daerah otonomi khusus di provinsi Papua, Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua. Di dalam undang-undang tersebut, Bab V, Bentuk dan Susunan Pemerintahan, secara eksplisit disebutkan bahwa pilar utama dalam penyelenggaraan pemerintahan Provinsi Papua terdiri dari tiga komponen, yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Papua (DPRP/DPRD), Pemerintah Daerah (gubernur dan wakil gubernur beserta perangkatnya). Struktur kelembagaan, tugas dan wewenang serta hak, kewajiban, syarat menjadi anggota, tata cara pelaksanaan tugas dan wewenang serta hak, dan

lain-lainnya tentang MRP diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2004 tentang Majelis Rakyat Papua. Pemekaran Provinsi Papua Barat menjadi provinsi yaitu Provinsi Papua Barat Daya, maka terbentuklah Majelis Rakyat Papua Barat Daya (MRPBD) di Provinsi Papua Barat Daya.

MRPBD merupakan representasi kultural orang asli Papua, yang memiliki wewenang tertentu dalam rangka perlindungan hak-hak orang asli Papua dengan berlandaskan pada penghormatan terhadap adat dan budaya, pemberdayaan perempuan, dan pemantapan kerukunan hidup beragama. (Pasal 1 huruf g UU 21/2001). Status MRP sebagai salah satu dari "Tri Tunggal" penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Otonomi Khusus di Provinsi Papua (Bab VUU 21/2001); dan kedudukannya sebagai perwakilan kultural orang asli Papua yang terdiri atas wakil-wakil adat, wakil-wakil agama, dan wakil-wakil perempuan [Pasal 19 ayat (1) UU 21/2001].

Kewajiban MRP [Pasal 23 ayat 1) UU 21/2001]: 1) Mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan mengabdikan kepada rakyat Provinsi Papua; 2) Mengamalkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta menaati segala peraturan perundang-undangan; 3) Membina pelestarian penyelenggaraan kehidupan adat dan budaya asli Papua; 4) Membina kerukunan kehidupan beragama; dan mendorong pemberdayaan perempuan.

Tugas dan wewenang MRP [Pasal 20 ayat (1) UU 21/2001]: 1) Memberikan pertimbangan dan persetujuan terhadap bakal calon gubernur dan wakil gubernur yang diusulkan oleh DPRD. Kewenangan yang dimaksud hanya terbatas pada

pertimbangan/konsultasi yang terkait dengan masalah "keaslian" bakal calon gubernur sebagai orang Papua dan "moral" dari pribadi yang bersangkutan. 2) Memberi pertimbangan dan persetujuan terhadap rancangan Perdasus yang diajukan oleh DPRP bersama dengan gubernur. Perdasus diadakan dalam rangka pelaksanaan pasal tertentu dalam UU Otsus. Pasal-pasal yang dimaksud seperti Pasal 76 tentang "Pemekaran Provinsi menjadi provinsi-provinsi dilakukan atas persetujuan MRP dan DPRP setelah memperhatikan dengan sungguh-sungguh kesatuan sosial budaya, kesiapan sumber daya manusia dan kemampuan ekonomi serta perkembangan pada masa datang". Dengan demikian pemekaran wilayah haruslah memperhitungkan faktor adat dan sosial budaya dari orang asli Papua. Hak-hak itu antara lain, hak ulayat, hak dalam rangka perlindungan dan pemberdayaan potensi sosial budaya sehingga pemekaran tidak menyalahi kesatuan-kesatuan wilayah sosial-budaya dan adat. 3) Memberi saran, pertimbangan dan persetujuan terhadap rencana perjanjian kerja sama yang dibuat oleh pemerintah dengan pihak ketiga yang berlaku di Tanah Papua khususnya yang menyangkut perlindungan hak-hak orang asli Papua. Hak-hak itu adalah hak ulayat, hak persekutuan yang dimiliki oleh masyarakat hukum adat tertentu atas suatu wilayah tertentu yang merupakan lingkungan hidup para warganya, seperti hak untuk memanfaatkan tanah, hutan, air serta isinya. 4) Menyalurkan aspirasi, memperhatikan pengaduan masyarakat adat, umatberagama, dan kaum perempuan dan memfasilitasi tindak-lanjut penyelesaiannya. Kewenangan ini dimaksudkan untuk menciptakan Papua yang damai sebagai perwujudan dari komitmen semua komponen masyarakat di provinsi ini.

Hak MRP [Pasal 21 ayat (1) UU 21/2001]: 1) Meminta keterangan kepada Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota mengenai hal-hal yang terkait dengan perlindungan hak-hak orang asli Papua; 2) Meminta peninjauan kembali Perdasi atau Keputusan Gubernur yang dinilai bertentangan dengan perlindungan hak-hak orang asli Papua; 3) Mengajukan rencana Anggaran Belanja MRP kepada DPRD sebagai satu kesatuan dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Papua; dan menetapkan Peraturan Tata Tertib MRP.

Pada tahun 2000, TAP MPR No. IV Tahun 2000 menekankan bahwa perlu adanya Undang-Undang Otonomi Khusus untuk merespon tuntutan dan aspirasi rakyat Papua. Ketetapan tersebut sangat membahagiakan rakyat Papua dan dianggap sebagai peta jalan (roadmap) menuju pemulihan kepercayaan dan penyelesaian masalah yang ada di Wilayah Tanah Papua (WTP), secara komprehensif dan menyeluruh. Upaya ini terus bergulir dan mencapai puncaknya melalui UU No. 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua, yang ditandatangani oleh Presiden Megawati Soekarnoputri (Presiden RI ke-5) pada tanggal 21 November 2001.

Komitmen Pemerintah Pusat melalui Perundangan tentang Otonomi Khusus Papua untuk:

- 1) Menghormati hak-hak asasi manusia, nilai-nilai keagamaan, demokrasi, nilai-nilai hukum dan budaya yang ada di dalam masyarakat adat (mengacu pada budaya, yang dimiliki oleh setiap kelompok etnis dan terdiri atas pengetahuan, kelakuan-kelakuan, aturan-aturan hukum “masyarakat adat”) sesuai 7 wilayah adat yang ada di WTP;

- 2) Menghormati keanekaragaman kehidupan sosial-budaya di masyarakat adat asli Papua;
- 3) Melindungi dan menghormati etika-etika dan moral-moral;
- 4) Melindungi hak-hak fundamental dari penduduk asli dan hak-hak asasi manusia;
- 5) Memastikan tegaknya hukum;
- 6) Menjaga demokrasi;
- 7) Untuk menghormati pluralisme; dan
- 8) Untuk memecahkan masalah-masalah pelanggaran hak-hak asasi manusia (HAM) terhadap penduduk asli Papua.

Perlindungan terhadap hak-hak masyarakat adat Papua seperti digambarkan dalam komitmen di atas mencakup arti mengakomodasi kebudayaan dan nilai-nilai lokal di dalam kebijakan pembangunan di Papua dan pemberdayaan Orang Asli Papua (OAP). Hal tersebut memerlukan program-program baik yang jangka pendek, jangka sedang maupun yang berjangka panjang dan berkelanjutan yang memungkinkan masyarakat asli Papua untuk berpartisipasi menikmati proses kemajuan dalam semua bidang kehidupan di seluruh WTP (Provinsi Papua, Provinsi Papua Barat, Provinsi Papua Selatan, Provinsi Papua Tengah, Provinsi Papua Pegunungan dan Provinsi Papua Barat Daya) dibawah naungan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Pelaksanaan Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua dan Provinsi Papua Barat (Otsus Papua) didasarkan pada UU No.21 Tahun 2001 jo UU No.35 Tahun 2008, adalah sebuah hasil kompromi politik antara masyarakat Papua dan Pemerintah Pusat untuk menyelesaikan konflik multi dimensi yang berkepanjangan sejak tahun 1963. Melalui kompromi politik tersebut pemerintah

bersedia melakukan koreksi untuk tidak mengulang lagi berbagai kebijakan dan bentuk pendekatan pembangunan dimasa lalu yang umumnya tidak berpihak kepada OAP, serta berimplikasi pada keterpinggiran dan ketertinggalan di segala bidang pembangunan, sehingga berakumulasi pada menguatnya keinginan (aspirasi) untuk memisahkan diri dari NKRI.

Selain itu, kekhususan otonomi di Papua sesuai dengan UU No. 21 Tahun 2001 dapat dilihat dari tiga hal. Pertama, adanya institusi representasi kultural Orang Asli Papua, yaitu Majelis Rakyat Papua (MRP) yang memiliki wewenang tertentu dalam rangka perlindungan hak-hak Orang Asli Papua dengan berlandaskan pada penghormatan terhadap adat dan budaya, pemberdayaan perempuan, dan pemantapan kerukunan hidup beragama. Melalui MRP sesungguhnya diharapkan hukum-hukum adat yang hidup dalam masyarakat diakui keabsahannya sebagai hukum formal.

Kedudukan lembaga MRP tidak dijumpai di daerah lain bahkan didunia, di mana dari sisi wewenang yang dimiliki dapat dikatakan sebagai lembaga legislatif dalam struktur parlemen bikameral (sebagai majelis tinggi). Sebagai representasi masyarakat asli Papua, MRP memiliki wewenang yang besar, baik di dalam pembentukan pemerintahan maupun penyelenggaraan pemerintahan. MRP inilah yang akan menentukan bentuk konkrit kekhususan pemerintahan Papua.

Kedua, adanya pengaturan yang bersifat khusus terkait dengan pendapatan daerah untuk Papua. Kekhususan Papua adalah pada besaran Dana Bagi Hasil/DBH untuk sumber daya alam di sektor pertambangan minyak bumi sebesar 70% dan pertambangan gas alam sebesar 70%. Persentase ini lebih besar dari persentase yang diatur untuk daerah lain, dimana bagi hasil pertambangan minyak bumi untuk daerah adalah 15,5% dan untuk gas alam 30,05%. Selain itu adanya “Penerimaan Khusus” dalam rangka pelaksanaan Otonomi Khusus yang besarnya setara dengan 2% dari plafon Dana Alokasi Umum Nasional.

Ketiga, adanya pengakuan terhadap eksistensi kultural masyarakat asli Papua, melalui penggunaan simbol-simbol khusus yang merepresentasikan eksistensi Papua, penamaan lembaga, dan penamaan aturan yang juga bersifat khusus. (Peraturan Daerah Provinsi /Perdasi dan Peraturan Daerah Khusus/ Perdasus). Langkah-langkah tersebut tidak lain dalam rangka melindungi dan memberi peran lebih besar dalam pengelolaan pemerintahan bagi rakyat Papua.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2004 tentang Majelis Rakyat Papua yang didasari Pasal 5 (ayat 2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Perubahan I 19 Oktober 1999) maka lebih kokoh lagi MRP dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya membantu pemerintah di daerah (Gubernur dan Wakil Gubernur serta DPRD).

Didasari pada UUD 1945 Pasal 18B ayat (1 dan 2), di mana dinyatakan bahwa: (1) Negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang-undang. (2) Negara mengakui dan menghormati kesatuan-kesatuan masyarakat hukum adat serta hak-hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia, yang diatur dalam undang-undang. (Perubahan II 18 Agustus 2000).

Aturan pasal-pasal tersebut merupakan dasar dalam penyelenggaraan pelaksanaan hubungan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah di seluruh WTP dalam melaksanakan Otonomi Khusus di Provinsi masing-masing. Dengan demikian tidak ada salahnya bila MRP se-wilayah Papua menyarankan bahwa Bupati dan Wakil Bupati termasuk Walikota dan Wakil Walikota adalah Orang Asli Papua (OAP), berdasarkan Keputusan Asosiasi Majelis Rakyat Papua SeWilayah Papua Nomor 2 Tahun 2024, tanggal 03 Mei 2024.

Dikantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat Daya, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif diperlukan untuk menjaga semangat kerja pegawai. Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas. Gerhart dan Rynes (2003), "*Compensation systems significantly influence employee motivation and organizational performance*".

Kondisi aktual di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat Daya. Beberapa pegawai belum menunjukkan inisiatif kerja yang optimal, disiplin masih bervariasi, serta motivasi terhadap tugas publik belum merata. Selain itu, adanya perbedaan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja membuat tingkat kompetensi antarpegawai tidak seragam. Di sisi lain, kompensasi yang diterima pegawai sering kali belum mencerminkan beban dan tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya efisiensi dan efektivitas pelaksanaan program serta berpotensi menghambat pencapaian target organisasi.

Dalam menghadapi tantangan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia di Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat Daya perlu diarahkan pada strategi peningkatan kompetensi, penguatan motivasi, serta penataan sistem kompensasi yang lebih adil dan berbasis kinerja. Program pelatihan dan pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan manajerial pegawai. Selain itu, kebijakan internal yang mendorong motivasi, seperti pemberian penghargaan dan peluang pengembangan karier, akan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja. Kompensasi juga perlu dirancang agar lebih proporsional dan mencerminkan keadilan organisasi. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas pelayanan publik.

Beberapa penelitian sebelumnya telah membahas hubungan antara kompetensi, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Sementara itu, studi oleh Rahmawati (2020) menemukan bahwa kompensasi berperan sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai di sektor publik. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan di lingkungan pemerintahan daerah di luar wilayah Papua, sehingga konteks sosial, budaya, dan birokrasi yang berbeda dapat memengaruhi hasilnya. Oleh sebab itu, penelitian ini berupaya menghadirkan pemahaman baru dengan mengambil objek di Sekretariat MRP Papua Barat Daya yang memiliki karakteristik unik.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil yang beragam (research gap). Misalnya, beberapa studi menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi justru lebih berpengaruh signifikan. Ada pula penelitian yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui variabel mediasi seperti kepuasan kerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut menandakan perlunya studi lebih lanjut yang mempertimbangkan karakteristik organisasi publik di daerah otonomi baru seperti Papua Barat Daya. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memberikan klarifikasi empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut dalam konteks yang berbeda.

Selain perbedaan hasil penelitian, faktor-faktor lokal seperti nilai budaya, adat istiadat, serta dinamika sosial masyarakat Papua turut memengaruhi perilaku kerja pegawai. Lingkungan kerja yang pluralistik dengan latar belakang sosial yang beragam menuntut pendekatan manajerial yang sensitif terhadap nilai-nilai lokal. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, pendekatan terhadap kompetensi, motivasi, dan kompensasi akan dilihat tidak hanya dari aspek administratif, tetapi juga dari dimensi sosial budaya yang melekat pada karakteristik masyarakat Papua. Hal ini

menjadikan penelitian ini tidak hanya relevan secara teoritis, tetapi juga penting secara praktis bagi pembangunan kelembagaan daerah.

Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks dan pendekatannya. Pertama, penelitian ini dilakukan di lembaga representatif daerah otonom baru, yaitu Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat Daya, yang memiliki karakteristik kelembagaan berbeda dengan instansi eksekutif. Kedua, penelitian ini menggabungkan tiga variabel utama—kompetensi, motivasi, dan kompensasi—secara simultan dalam menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, yang belum banyak dilakukan di konteks lembaga legislatif daerah. Ketiga, penelitian ini mempertimbangkan aspek sosial budaya khas Papua yang dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja di wilayah ini.

Dengan demikian, penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya” menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara empiris serta memberikan solusi konkret bagi peningkatan kinerja pegawai di lembaga tersebut. Melalui pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi terhadap penguatan tata kelola pemerintahan yang baik, peningkatan profesionalisme aparatur, dan pencapaian visi pembangunan Provinsi Papua Barat Daya yang lebih mandiri, maju, dan berkeadilan.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada rendahnya tingkat kinerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya yang diduga disebabkan oleh faktor internal organisasi, seperti kompetensi, motivasi, dan kompensasi yang belum optimal. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, masih ditemukan pegawai yang belum mampu

menunjukkan kemampuan kerja sesuai dengan standar profesionalisme dan tuntutan jabatan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kompetensi pegawai, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, belum sepenuhnya mendukung efektivitas pelaksanaan tugas organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja yang berperan penting dalam mendorong semangat dan loyalitas pegawai tampak belum terbentuk secara kuat, baik karena kurangnya dorongan internal maupun dukungan eksternal dari lingkungan kerja.

Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya mampu memberikan kepuasan dan dorongan bagi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Ketidakeimbangan antara beban kerja, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai menimbulkan penurunan motivasi serta berdampak pada produktivitas kerja. Fenomena tersebut mengindikasikan adanya hubungan yang saling berkaitan antara tingkat kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam mengenai sejauh mana pengaruh ketiga variabel tersebut dalam mendorong peningkatan kinerja di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya agar dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan lembaga tersebut.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka pertanyaan penelitian yaitu:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya?
4. Apakah kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya?
5. Variabel manakah yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.
4. Untuk mengetahui kompetensi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan dalam pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dan referensi akademik terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga publik, sehingga dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya yang menelaah aspek serupa pada konteks instansi pemerintahan daerah lainnya.

- b. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Melalui temuan penelitian ini, instansi dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pentingnya peningkatan kompetensi, pemberian

motivasi yang tepat, serta penerapan sistem kompensasi yang adil dan proporsional guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

c. Manfaat Institusional

Bagi lembaga tempat penelitian dilakukan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar evaluasi terhadap efektivitas program pembinaan dan kesejahteraan pegawai yang telah dilaksanakan. Penelitian ini juga dapat membantu lembaga dalam menyusun strategi peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan kapasitas dan kesejahteraan pegawai yang berorientasi pada pelayanan publik yang lebih baik.

d. Manfaat sosial

Secara lebih luas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi masyarakat, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, diharapkan pula akan terwujud pelayanan yang lebih efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat Papua Barat Daya.

1.6 Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada ruang lingkup yang berfokus pada analisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Subjek penelitian dibatasi hanya pada pegawai yang berstatus aparatur sipil negara (ASN) dan pegawai honorer yang aktif bekerja pada tahun penelitian

berlangsung. Penelitian ini tidak mencakup anggota Majelis Rakyat Papua Barat Daya secara langsung, melainkan hanya staf sekretariat yang menjalankan fungsi administratif dan operasional lembaga. Dari sisi variabel, penelitian ini hanya meneliti tiga faktor independen, yaitu kompetensi, motivasi, dan kompensasi, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Selain itu, pengukuran setiap variabel dilakukan berdasarkan persepsi responden melalui kuesioner dengan skala Likert, sehingga hasil yang diperoleh bersifat subjektif dan mencerminkan pandangan individu terhadap kondisi organisasi. Penelitian ini juga dibatasi secara waktu, yakni hanya menggambarkan kondisi pada saat penelitian dilakukan, sehingga tidak dapat digunakan untuk menilai perubahan kinerja secara longitudinal. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kompetensi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya dalam konteks waktu dan lokasi tertentu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja (*performance management*) merupakan suatu pendekatan sistematis yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan mengintegrasikan tujuan individu, tim, dan organisasi ke dalam suatu kerangka kerja yang koheren. Teori manajemen kinerja berfokus pada siklus perencanaan, pemantauan, pengukuran, serta evaluasi kinerja agar organisasi dapat mencapai tujuan strategisnya. Menurut (Asmike Putri Oktovita Sari, 2022), manajemen kinerja tidak hanya terbatas pada evaluasi kerja tahunan, melainkan melibatkan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan tujuan, pengembangan kompetensi, *coaching, feedback*, hingga *reward system*. Konsep ini menekankan adanya komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan sehingga kinerja dapat terus dikendalikan, diperbaiki, dan disesuaikan dengan dinamika lingkungan bisnis yang kompetitif (Darmawan et al., 2023; Saleha et al., 2023).

Teori manajemen kinerja merupakan suatu konsep yang membahas bagaimana organisasi mengelola, mengukur, dan meningkatkan kinerja individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan (Nursam, 2017). Pada dasarnya, manajemen kinerja tidak hanya berfokus pada penilaian hasil kerja, tetapi juga pada proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, hingga

pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja dianggap sebagai siklus berkelanjutan yang melibatkan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pegawai agar tercipta pemahaman yang sama mengenai target, peran, serta kontribusi yang diharapkan (Sinaga et al., 2020).

Secara teoretis, manajemen kinerja menggabungkan prinsip-prinsip dari teori motivasi, teori tujuan (*goal-setting theory*), dan teori pengendalian organisasi. (Nursam, 2017) dalam *goal-setting theory* menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini kemudian diintegrasikan ke dalam kerangka manajemen kinerja di mana pencapaian tujuan individu dihubungkan dengan target strategis organisasi. Selain itu, pendekatan ini dipengaruhi oleh teori motivasi (Rosalina et al., 2021) mengenai *expectancy theory*, yang menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang diterima. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar mekanisme administratif, melainkan kerangka konseptual yang menghubungkan strategi organisasi dengan perilaku karyawan secara sistematis.

Dalam praktiknya, teori manajemen kinerja diaplikasikan melalui model siklus kinerja yang melibatkan empat tahap utama: perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*acting*), pengamatan (*monitoring*), dan evaluasi (*reviewing*). Beberapa organisasi modern mengadopsi sistem manajemen kinerja berbasis

Balanced Scorecard (Sinaga et al., 2020) yang menekankan pengukuran kinerja dari empat perspektif: keuangan, pelanggan, proses internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan. Pendekatan ini memperluas cakupan manajemen kinerja agar tidak hanya fokus pada hasil finansial, tetapi juga mencakup keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, teori manajemen kinerja berfungsi sebagai instrumen strategis untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya manusia, sistem, dan proses organisasi berjalan sinergis dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Salah satu aspek penting dalam teori manajemen kinerja adalah adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi (Sinaga et al., 2020). Teori ini mengajarkan bahwa ketika pegawai memahami visi, misi, dan sasaran strategis organisasi, maka mereka akan lebih mudah menyelaraskan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai memiliki nilai yang signifikan bagi kemajuan organisasi. Dalam praktiknya, manajemen kinerja biasanya dimulai dari perumusan standar kinerja yang jelas, diikuti dengan monitoring pelaksanaan pekerjaan, pemberian umpan balik secara konstruktif, serta pelaksanaan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan, baik terkait promosi, kompensasi, maupun program pelatihan dan pengembangan (Nursam, 2017).

Lebih jauh, teori manajemen kinerja juga menekankan pentingnya aspek motivasi dan kepuasan kerja sebagai faktor pendorong pencapaian kinerja optimal. Penerapan sistem penghargaan yang adil, transparan, serta berbasis prestasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang

mendukung kolaborasi, inovasi, dan keterbukaan akan memperkuat sistem manajemen kinerja yang diterapkan. Dengan demikian, teori manajemen kinerja bukan sekadar alat kontrol, tetapi juga instrumen strategis yang membantu organisasi mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan daya saing, serta mencapai keberlanjutan jangka panjang.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang menjadi perhatian organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari capaian output, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan, termasuk kedisiplinan, inisiatif, dan kemampuan mengatasi permasalahan dalam pekerjaan. Lebih lanjut, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman, motivasi kerja, serta dukungan dari lingkungan organisasi. Dalam konteks pelayanan publik, kinerja pegawai sangat menentukan tingkat kepuasan masyarakat. Apabila kinerja pegawai baik, maka pelayanan yang diberikan akan lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan Masyarakat. Sebaliknya, apabila kinerja rendah, maka pelayanan akan terhambat dan dapat menurunkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah (Poluakan et al., 2019). Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu

faktor kunci yang harus dikelola dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu pencapaian hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga bagaimana kualitas pekerjaan tersebut, ketepatan waktu, serta kepatuhan terhadap standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Saputro & Darda, 2019), kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan, serta faktor motivasi (*motivation*) yang terdiri atas sikap dan dorongan kerja individu. Oleh karena itu, seorang pegawai dengan kemampuan yang baik tetapi tidak memiliki motivasi yang kuat cenderung tidak akan mampu mencapai hasil kerja yang optimal, begitu pula sebaliknya. Kinerja pegawai menjadi sangat penting karena keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, sangat ditentukan oleh bagaimana kinerja setiap individu yang ada di dalamnya. Organisasi dapat memiliki strategi dan sumber daya yang baik, namun apabila kinerja pegawainya rendah, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai (Dwi Handoko et al., 2021). Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dianggap sebagai salah satu ukuran utama untuk menilai sejauh mana keberhasilan suatu organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (*internal*) maupun dari luar dirinya (*eksternal*). Faktor internal meliputi motivasi kerja, kedisiplinan, sikap, komitmen, keterampilan, dan

kompetensi yang dimiliki seorang pegawai. Sedangkan faktor eksternal dapat berupa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan fasilitas yang diberikan organisasi. (Nuralita & Nugraha, 2018) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila organisasi mampu menciptakan sistem manajemen kinerja yang jelas, termasuk memberikan arahan, umpan balik, pelatihan, serta penghargaan terhadap prestasi kerja. Budaya organisasi yang positif juga memiliki peranan besar dalam membentuk perilaku pegawai untuk bekerja lebih produktif dan profesional. Selain itu, dukungan atasan yang komunikatif serta lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi pegawai, sehingga mereka dapat berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Pramestya et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak hanya perlu memperhatikan kompetensi individu, tetapi juga harus mampu menyediakan kondisi yang mendukung agar kinerja pegawai dapat berkembang secara berkesinambungan.

Dalam berbagai penelitian empiris, kinerja pegawai terbukti memiliki peran penting dalam menentukan kualitas pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh bagaimana organisasi memperlakukan dan mendukung pegawainya. Organisasi yang mampu memberikan pelatihan, insentif, serta lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai bekerja lebih optimal, sehingga kinerjanya meningkat. Dengan

meningkatnya kinerja pegawai, maka kualitas pelayanan publik maupun produktivitas perusahaan juga akan semakin baik (Saleha et al., 2023). Oleh karena itu, kinerja pegawai bukanlah sekadar output individu, tetapi juga merupakan hasil interaksi antara faktor individu dengan kebijakan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, peningkatan kinerja pegawai menjadi krusial karena akan berdampak langsung terhadap kepuasan masyarakat, efektivitas pelayanan, serta citra institusi publik di mata masyarakat. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai harus dilakukan secara menyeluruh dan berkesinambungan melalui pendekatan manajerial maupun pengembangan individu.

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi pegawai merupakan kumpulan dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dalam organisasi (Boyatzis, 2008). Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang membedakan kinerja individu yang unggul dibandingkan yang biasa saja (Spencer & Spencer, 2008). Kompetensi tidak hanya mencakup aspek teknis tetapi juga soft skills yang mendukung kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis (Le Deist & Winterton, 2005). Dalam konteks organisasi publik, kompetensi pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Perry & Hondeghem, 2008a). Penelitian oleh Eraut (1994) menegaskan bahwa kompetensi tidak hanya berbasis pada pengetahuan, tetapi juga kemampuan menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi nyata. Dalam dunia kerja, kompetensi dikembangkan melalui pelatihan dan pengalaman

kerja yang berkelanjutan (McClelland, 1973). Pelatihan yang berkesinambungan memungkinkan karyawan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai perkembangan industri. Selain itu, pengalaman kerja sehari-hari memberikan pembelajaran langsung yang memperkuat kemampuan praktis dan problem solving (Pahmi & Busman, 2022). Kombinasi antara pelatihan dan pengalaman ini menjadi fondasi penting dalam meningkatkan performa dan profesionalisme tenaga kerja. Kompetensi ini juga berfungsi sebagai dasar dalam pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Gonczi et al., 1990).

Dalam konteks manajemen kinerja, kompetensi pegawai berperan sebagai prediktor utama keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil (Campion et al., 2011). Studi oleh Boyatzis (Boyatzis, 2008) menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi yang baik cenderung memiliki motivasi tinggi dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan efisien. Kompetensi juga berkorelasi dengan kepuasan kerja dan keterlibatan pegawai dalam organisasi (Suryani et al., 2021). Oleh karena itu, pengukuran dan pengembangan kompetensi harus menjadi prioritas dalam kebijakan sumber daya manusia.

Kompetensi pegawai tidak statis, melainkan dinamis dan harus terus disesuaikan dengan perubahan teknologi dan tuntutan pekerjaan (Mulder, 2014). Teknologi informasi, misalnya, menuntut pegawai untuk menguasai kompetensi digital yang kini menjadi kebutuhan utama di berbagai sektor (Ghavifekr et al., 2015). Selain itu, kompetensi sosial seperti komunikasi dan kerja sama tim juga semakin penting dalam lingkungan kerja yang kompleks (Salas et al., 2018).

Kompetensi semacam ini mendorong terciptanya abudaya kerja yang kolaboratif dan produktif.

Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui program pelatihan yang terstruktur dan evaluasi berkelanjutan (Sulastri et al., 2020). Studi oleh Baldwin dan Ford (1988) mengemukakan bahwa efektivitas pelatihan sangat tergantung pada relevansi materi dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, organisasi harus melakukan analisis kebutuhan kompetensi secara tepat sebelum merancang program pelatihan (Rothwell & Kazanas, 2015). Pendekatan yang sistematis ini akan meningkatkan kemampuan pegawai secara signifikan.

Selain pelatihan formal, pengalaman kerja juga menjadi media penting dalam pengembangan kompetensi (Kolb, 2015). Pegawai belajar dari tantangan nyata dilapangan yang memperkaya keterampilan dan pengetahuan mereka (Eraut, 2004). Lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, seperti feedback konstruktif dan mentoring, dapat mempercepat proses peningkatan kompetensi (London,2003). Faktor budaya organisasi juga berpengaruh pada kesiapan pegawai untuk terus belajar dan berkembang (Schein, 2010b).

Kompetensi pegawai yang unggul tidak hanya memberikan manfaat individu, tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Bartram, 2005). Kompetensi menjadi sumber keunggulan kompetitif dalam menghadapi perubahan dan tantangan bisnis (Prahalad & Hamel, 1990). Oleh karena itu, pengelolaan kompetensi harus terintegrasi dengan strategi organisasi agar selaras

dengan visi dan misi (Ulrich & Brockbank, 2005). Integrasi ini menjamin penggunaan sumber daya manusia secara optimal.

Dalam sektor publik, kompetensi pegawai sangat menentukan kualitas pelayanan kepadamasyarakat dan efektivitas pelaksanaan kebijakan publik (Boyne, 2003).Pemerintah sebagai organisasi publik perlu memperhatikan kompetensi untuk menjamin akuntabilitas dan transparansi (Hartono et al., 2020). Dengan demikian, kompetensi merupakan variabel kunci dalam reformasi birokrasi.

Pelaksanaan manajemen kompetensi juga memerlukan sistem yang objektif dalam pengukuran dan penilaian (Mulder, 2014). Penilaian yang transparan memberikan gambaranyang jelas tentang kekuatan dan kelemahan pegawai (Zhang & Bednall,2016). Hal ini m kemungkinan perencanaan pengembangan kompetensi yang lebih tepat sasaran dan efisien. Sistem tersebut harus didukung oleh teknologi informasi agar lebih akurat dan cepat (Espegren & Hugosson, 2025).

Kompetensi pegawai adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki pegawai mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan tentu saja kinerja organisasi. Kompetensi harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pengalaman kerja, dan dukungan lingkungan organisasi yang kondusif. Dalam konteks sektor publik, kompetensi menjadi kunci utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas birokrasi. Oleh karena itu, manajemen kompetensi yang terintegrasi dengan strategi organisasi dan

sistem penilaian yang objektif sangat penting untuk memastikan pengembangan sumber daya manusia yang optimal.

2.1.4 Motivasi

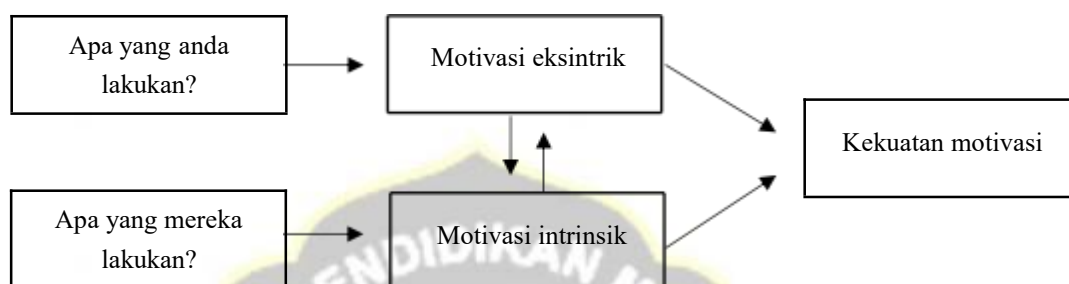
Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang sumber daya manusia memiliki dorongan dari dalam dirinya atau dari lingkungan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuatu dengan prosedur serta aturan yang berlaku dalam organisasi. Menurut (Candra, 2022) indikator dari motivasi kerja dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu, sebagai berikut: 1) Gaji; 2) Keamanan pekerjaan; 3) Kondisi kerja; 4) Status; 5) Prosedur Organisasi; 6) Kualitas keamanan teknis; 7) Kualitas hubungan interpersonal.

2.1.4.1 Proses Timbulnya Motivasi

Menurut (Rusydi et al., 2021), setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadri pendorong motivasi seseorang. Motivasi seseorang dapat muncul dalam dua bentuk, yaitu: a) Motivasi ekstrinik (dari luar), dan b) Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang).

Motivasi ekstrinik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik. Sedangkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh sertaberkembang dalam diri orang tersebut yang

selanjutnya kemudian memengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Untuk lebih jelasnya, berikut ilustrasi gambar mengenai bentuk dasar terbentuknya motivasi: pengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



(Madyoningrum & Azizah, 2022) berpendapat bahwa proses motivasi berasal beberapa tahapan proses sebagai berikut:

1. Pertama, motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan yang belum terealisasikan.
2. Kedua, seorang pegawai kemudian akan mencari cara guna memuaskan kebutuhan-kebutuhannya.
3. Ketiga, seorang pegawai melakukan sesuatu untuk pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara -cara yang telah dipilihnya dengan didukung oleh kemampuan serta pengalaman yang ia miliki.
4. Keempat, penilaian prestasi dilakukan secara individu atau orang lain (pimpinan) tentang pencapaiannya.
5. Kelima, imbalan atau hukuman yang diterima atau didapatkan tergantung kepada hasil atas prestasi yang dicapainya.

6. Keenam, akhirnya individu dapat menilai sejauh mana usaha dan imbalan, apakah sudah sesuai dengan ekspektasinya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskan kebutuhannya, maka kepuasan atas kebutuhan tentu dirasakan.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan (Tolu et al., 2021). Motivasi kerja memiliki tujuan dalam organisasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Mempertahankan kestabilan pegawai dalam organisasi.
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Meningkatkan tanggung jawab pegawai akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
10. Meningkatkan efisiensi dalam menggunakan alat-alat kerja.

2.1.4.3 Teknik Memotivasi Sumber Daya Manusia

Teknik motivasi merupakan metode yang dianggap paling tepat dalam pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai ingin bekerja sesuai dengan ekspektasi

pimpinan organisasi (Hasica et al., 2023). Teknik yang digunakan tentu saja sangat beragam bergantung kepada kemampuan seorang pemimpin, di samping itu ditentukan juga oleh situasi dan kondisi perusahaan masing-masing. Dengan demikian, setiap pemimpin akan menggunakan teknik yang berbeda dalam memotivasi pegawainya. Selanjutnya (Irian Sadipun Komber et al., 2024) menambahkan bahwa terdapat beberapa teknik motivasi yang dapat digunakan bagi memotivasi pegawai, melalui enam pendekatan, yaitu:

1. Teknik Tradisional

Dilakukan dengan kekuasaan dan ganjaran ekonomi. Misalnya dengan cara memaksa seseorang untuk bekerja dengan ancaman; menganggap bahwa semua orang butuh uang; mereka akan bekerja dengan baik karena didorong rasa takut akan kehilangan pekerjaan; pemimpin harus memberitahu apa yang harus dikerjakan oleh pegawai.

2. Teknik Hubungan Manusia

Pendekatan memotivasi pegawai dengan teknik hubungan manusia dapat diimplementasi dengan cara memenuhi kebutuhan pegawai, memperlakukan pegawai dengan adil dan layak, diberi kesempatan memecahkan masalah, atau berusaha menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

3. Tawar-menawar Implisit

Dalam pendekatan ini, pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja dengan kompensasi yang layak, diterapkan dengan cara: (a) Pegawai akan berkembang sepanjang pemimpin bertindak konsekuen. (b)

Pimpinan dapat menegakkan disiplin pegawai, (c) Pemimpin memberi tugas kepada pegawai untuk bekerja (d) Pemimpin memberi kelonggaran untuk libur kerja, (e) Pegawai boleh meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya.

4. Teknik Persaingan

Pegawai yang berprestasi dipromosikan atau dinaikan gajinya. Kelemahannya, tidak semua orang memiliki ambisi untuk bersaing. Dengan menggunakan teknik ini pemimpin tidak perlu mendorong pegawai untuk bekerja baik, karena masing-masing akan termotivasi untuk mengejar bonus yang tersedia.

5. Teknik Terinternalisasi

Dalam pendekatan ini, pegawai diberi kesempatan untuk memenuhi kebutuhan melalui pekerjaannya, maka orang akan senang mengerjakannya dengan baik. Namun terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu:

- a) Pimpinan harus menciptakan situasi dan kondisi yang sesuai agar pegawai mampu bekerja dengan baik.
- b) Tidak memerlukan motivasi ekonomi, melainkan memerlukan ego seseorang yang lebih menonjol.
- c) Pegawai dianggap memiliki kemampuan kreatif yang belum dimanfaatkan, oleh karena itu harus diberi penyaluran.
- d) Dengan bekerja lebih giat dapat memberikan kepuasan kerja kepada pegawai yang bersangkutan.

6. Teknik Pengharapan

Disebut teknik pengharapan karena pegawai diberi harapan bahwa apabila usahanya berhasil akan meningkatkan prestasi, dan prestasi dapat memenuhi kepuasan dan kebutuhan pegawai bersangkutan baik secara fisik maupun sosial termasuk kepuasan finansial.

2.1.5 Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi. (Harpis & Bahri, 2020) menjelaskan bahwa kompensasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, tetapi juga mencakup berbagai tunjangan, insentif, fasilitas, jaminan sosial, hingga penghargaan non-finansial seperti pengakuan dan apresiasi. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja akan mendorong semangat pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan loyalitas, serta mengurangi tingkat turnover. Dalam sektor publik, kompensasi juga menjadi salah satu instrumen penting untuk meningkatkan motivasi aparatur sipil negara dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Kompensasi yang tidak sesuai sering kali menimbulkan masalah seperti rendahnya kinerja, menurunnya kepuasan kerja, hingga munculnya praktik kerja yang tidak sesuai aturan (Abdurokhim, 2020). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang tepat dan transparan akan sangat membantu organisasi dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, kondusif, serta berorientasi pada pelayanan prima kepada masyarakat.

Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan motivasi, kepuasan, dan kinerja pegawai (Ade Fitri et al., 2022). Secara umum, kompensasi dapat

diartikan sebagai segala bentuk imbalan yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial meliputi gaji, upah, insentif, bonus, serta tunjangan, sedangkan kompensasi non-finansial mencakup penghargaan, pengakuan, pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang kondusif. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan loyalitas, mengurangi turnover, serta menciptakan hubungan harmonis antara organisasi dan karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai seringkali memicu rendahnya motivasi, ketidakpuasan kerja, bahkan konflik internal dalam organisasi.

Lebih jauh, kompensasi juga dipandang sebagai strategi organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang, khususnya dalam meningkatkan produktivitas dan pelayanan. Menurut teori ekuitas, karyawan akan merasa termotivasi apabila mereka menilai kompensasi yang diterima sebanding dengan kontribusi yang diberikan (Bolung et al., 2018). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik harus mempertimbangkan prinsip keadilan (*equity*), kelayakan (*fairness*), dan daya saing (*competitiveness*) agar mampu menarik, mempertahankan, serta mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian empiris menunjukkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan transparan dan berbasis kinerja dapat mendorong peningkatan prestasi kerja pegawai serta meminimalkan perilaku disfungsional (Bolung et al., 2018). Dengan demikian, kompensasi bukan sekadar biaya bagi organisasi, melainkan investasi strategis yang mendukung efektivitas dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-pemelitian sebelumnya memberikan landasan emperis terhadap hubungan antara variabel dalam studi ini. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan:

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

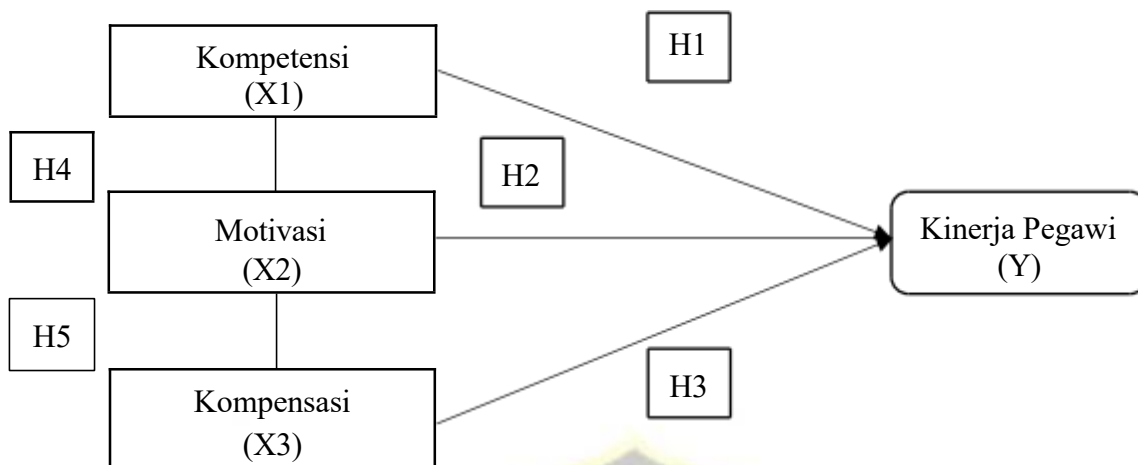
No.	Judul / Penulis	Lokasi / Subjek	Variabel Independen / Mediasi / Moderator	Variabel Dependen	Temuan Utama
1	<i>The Influence of Motivation, Work Environment, Competence, and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance in The Office of The Public Works Department of The Province of Bali</i>	Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali, Indonesia	Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai	Kompetensi & kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja; motivasi & lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2	<i>The Influence of Compensation, Leadership, and Competency on the Performance Employees Through Motivation as a Mediating Variable</i>	Pegawai swasta di Bandung, Indonesia	Kompensasi, Kepemimpinan, Kompetensi; Motivasi sebagai mediator	Kinerja Pegawai	Kompetensi & kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi; kompetensi positif langsung ke kinerja; kompensasi hanya pengaruh lewat motivasi.
3	<i>The Effect of Competence and Compensation on Employee Performance with Job Stress as a Mediating Variable: A Study at Yayasan Badan Wakaf Al-Qur'an</i>	Yayasan Badan Wakaf Al-Qur'an, Indonesia	Kompetensi, Kompensasi; Job Stress mediator	Kinerja Pegawai	Kompetensi meningkatkan kinerja & menurunkan stres; kompensasi tidak signifikan terhadap stres maupun terhadap kinerja.

4	<i>Work Motivation, Competence And Compensation On Employee Performance</i> (Proceeding EAI ICONS 2020)	BAP Mandiri DAPM, Boja Sub-District, Kendal, Indonesia	Motivasi, Kompetensi, Kompensasi	Kinerja Pegawai	Motivasi & kompensasi positif berpengaruh; kompetensi dalam studi ini tidak signifikan terhadap kinerja.
5	<i>Effect of competence and compensation on work motivation: Moderation of performance appraisal</i>	Proyek pemerintah (Public Works) di Indonesia	Kompetensi & kompensasi; Moderasi: penilaian kinerja (performance appraisal)	Motivasi Kerja	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh pada motivasi, tetapi pengaruhnya dipengaruhi oleh bagaimana penilaian kinerja dilakukan
6	<i>Competence and Compensation Influence on Work Performance and Employee Career Development: Study on Bank Indonesia Representative Office in East Java</i>	Kantor Perwakilan BI Jawa Timur	Kompetensi, Kompensasi	Kinerja Pegawai & Pengembangan Karir	Kompetensi & kompensasi signifikan mempengaruhi kinerja; kinerja juga signifikan terhadap pengembangan karir.
7	<i>The Effects of Motivation, Compensation, and Work Environment on the Performance of Local Public Officer</i>	Government agencies di Kabupaten Kepulauan Yapen, Indonesia	Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja	Kinerja Pejabat Publik Lokal	Kompensasi berpengaruh positif; motivasi & lingkungan kerja tidak signifikan dalam konteks ini.
8	<i>Influence of Competence, Motivation, Work Environment, and Job Satisfaction on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Gorontalo City</i>	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, Indonesia	Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Semua variabel bebas secara simultan mempengaruhi kinerja; namun kontribusi variabel variatif.
9	<i>Effect of Motivation, Competence,</i>	PT Adi Dharma	Motivasi, Kompetensi,	Kinerja Pegawai	Motivasi, kompetensi,

	<i>Compensation on Employee Performance with Organizational Culture as A Moderating Variable</i>	Abadi, Bogor, Indonesia	Kompensasi; Budaya Organisasi moderator		kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja; budaya organisasi memperkuat (moderasi) hubungan antar variabel.
10	<i>Effect of self-efficacy, competence and compensation in performance of financial manager on motivation as moderation</i>	Manager pengelola keuangan di Universitas Udayana (Bali), Indonesia	Kompetensi, Kompensasi, Self-Efficacy; Motivasi sebagai moderator	Kinerja Pegawai (Manajer Keuangan)	Self-Efficacy dan kompetensi & kompensasi berpengaruh, motivasi memperkuat pengaruh kompetensi & kompensasi terhadap performa.

2.3 Model/Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian terpenting dari suatu laporan hasil penelitian. Selain menggambarkan konseptual penelitian, juga sebagai gambaran secara umum proses penelitian tersebut dilakukan. Kerangka penelitian merupakan kerangka hubungan konsep penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian atau rumusan masalah (Rachman et al., 2024). Kerangka penelitian (berdasarkan input-proses-output) variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.3 Model atau Kerangka Pemikiran

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung lebih mampu memahami tanggung jawabnya, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang berkaitan secara kausal dengan kinerja superior dalam pekerjaan tertentu. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka

semakin baik pula hasil kerja yang dicapai dalam mendukung fungsi pelayanan administratif lembaga.

Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya diprediksi akan berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja, baik dalam aspek efektivitas, efisiensi, maupun profesionalisme kerja. Kompetensi yang baik akan membantu pegawai bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan menghasilkan kinerja yang lebih optimal, sehingga lembaga dapat menjalankan fungsi representasi adat dan kultural secara maksimal.

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

b. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Teori motivasi Herzberg (1959) menyatakan bahwa faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Ketika pegawai termotivasi secara intrinsik, mereka akan bekerja dengan penuh komitmen dan antusiasme untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya, tingkat motivasi pegawai menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja administratif dan pelayanan publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan inisiatif, tanggung jawab, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian target dan peningkatan kualitas kerja lembaga.

H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

c. Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan Kinerja

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan lembaga. Menurut Milkovich dan Newman (2008), sistem kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan tingkat turnover pegawai. Kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga mencakup tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai.

Di lingkungan kerja pemerintahan seperti Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya, pemberian kompensasi yang tepat akan menumbuhkan rasa keadilan dan penghargaan bagi pegawai. Ketika pegawai merasa imbalannya sepadan dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, mereka cenderung bekerja lebih produktif dan menunjukkan dedikasi yang

lebih tinggi terhadap lembaga. Dengan demikian, kompensasi yang baik diharapkan dapat menjadi pendorong signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

H₃ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

d. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk kompetensi, motivasi, dan kompensasi. Menurut teori kinerja (Performance Theory) oleh Armstrong & Baron (1998), kinerja optimal dicapai melalui kombinasi antara kemampuan individu, kemauan untuk bekerja, dan dukungan organisasi.

Dalam konteks Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya, sinergi antara peningkatan kompetensi, pemberian motivasi yang tepat, dan sistem kompensasi yang adil akan menghasilkan pegawai dengan kinerja unggul. Ketika ketiga faktor tersebut bekerja secara bersamaan, maka lembaga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelayanan publik. Dengan demikian, pengaruh simultan dari ketiga variabel ini diyakini berperan signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja aparatur.

H₄ : Kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

e. Variabel yang Paling Dominan terhadap Peningkatan Kinerja

Dominasi pengaruh motivasi terhadap kinerja sering ditemukan dalam berbagai penelitian manajemen sumber daya manusia. Menurut teori ekspektasi Vroom (1964), kinerja merupakan hasil dari interaksi antara harapan pegawai terhadap hasil kerja dan nilai imbalan yang akan diterima. Oleh karena itu, motivasi menjadi faktor kunci yang menggerakkan pegawai untuk bekerja lebih baik.

Pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya, motivasi menjadi pendorong utama yang memengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas administratif dan pelayanan sosial budaya. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya atau tekanan kerja, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih unggul.

Hipotesis 5:

H₅ : Di antara variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi, variabel motivasi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas (Rustamana et al., 2024). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden. Analisis data dilakukan dengan metode statistik inferensial menggunakan bantuan perangkat lunak statistik (Nugroho, 2008).

3.2 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah para pegawai aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Fokus objek penelitian adalah variable Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya yang berstatus

sebagai aparatur sipil negara (ASN) dan aktif bekerja. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 (enam puluh sembilan) orang.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, penentuan sampel menggunakan teknik sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil dan memungkinkan seluruh populasi dijadikan responden penelitian (Rijal Fadli, 2021). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang pegawai.

3.3.3 Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden (Rustamana et al., 2024). Teknik ini tepat digunakan apabila jumlah populasi relative kecil dan dapat dijangkau seluruhnya oleh peneliti.

3.4 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Data kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap variabel dependen yakni peningkatan kinerja pegawai. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala Likert

untuk mengukur persepsi pegawai terhadap masing-masing variabel penelitian. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen, laporan kinerja instansi, arsip kepegawaian, serta literatur yang relevan sebagai data pendukung. Dengan kombinasi data primer dan sekunder, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja pegawai, sekaligus memperkuat validitas dan reliabilitas hasil analisis yang dilakukan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik atau cara antara lain sebagai berikut.

- a. Kuesioner merupakan instrumen utama berupa daftar pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert.
- b. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, dan data kinerja sejak terbentuknya Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.
- c. Studi Pustaka berupa data yang dikumpulkan melalui informasi teoritis dan jurnal, buku, dan referensi lain yang relevan untuk mendukung landasan teori.

3.6 Skala Pengukuran

Menurut (Rijal Fadli, 2021) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada

dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala likert. Menurut (Nugroho, 2008) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing pernyataan. Skala ini digunakan untuk variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Tingkat skala adalah sebagai berikut:

Skor	Pernyataan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

Setiap indikator variabel akan diukur menggunakan beberapa pernyataan yang dikembangkan dari teori-teori yang telah dibahas pada Bab II.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Rijal Fadli, 2021) definisi operasional variabel penelitian adalah elemen atau nilai yang berasal dari obyek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Adapun definisi operasional seperti pada tabel berikut.

Tabel 3.7 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran	Instrumen Pengumpulan Data	Sumber
Kompetensi (X1)	Kemampuan dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai standar kerja yang ditetapkan, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan kerja (knowledge) 2. Keterampilan teknis dan administratif 3. Kemampuan mengambil keputusan 4. Sikap profesional dan etika kerja 5. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan 	Likert (1–5)	Kuesioner	Spencer & Spencer (1993), Wibowo (2017)
Motivasi (X2)	Dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan pegawai untuk bekerja optimal demi mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Likert (1–5)	Kuesioner	Maslow (1943), Robbins & Judge (2019)
Kompensasi (X3)	Imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima pegawai atas kontribusi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji pokok dan tunjangan 2. Insentif dan bonus kinerja 3. Fasilitas 	Likert (1–5)	Kuesioner	Hasibuan (2019), Mathis & Jackson (2016)

	kerja yang diberikan kepada organisasi.	dan kesejahteraan 4. Keadilan dalam sistem kompensasi 5. Kepuasan terhadap kompensasi			
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas.	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Kerjasama dan disiplin kerja	Likert (1–5)	Kuesioner	Mangkunegara (2016), Rivai (2020)

3.8 Uji Instrumen Penelitian

Menurut (Waruwu et al., 2025) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrument kuesioner diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya, yaitu melalui:

- a. Uji Validasi. Uji validasi dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Uji validasi dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS, dan instrument dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada Tingkat signifikan 0,05.

- b. Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrument dapat memberikan hasil yang konsisten. Pengujian dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha atau $\alpha > 0,70$ atau suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika nilai $\alpha < 0,70$.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pada kantor sekretariat majelis rakyat provinsi papua barat daya.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan agar hasil yang diperoleh dapat menggambarkan secara objektif variabel komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tahapan analisis data meliputi:

1. Analisis Statistik Deskriptif. Analisis ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai data penelitian, termasuk karakteristik responden dan distribusi jawaban pada kuesioner. Data deskriptif disajikan dalam bentuk tabel, frekuensi, persentase, nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memahami kecenderungan pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pada kantor sekretariat majelis rakyat provinsi papua barat daya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat, yaitu peningkatan kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$

Keterangan:

Y = Peningkatan Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

X3 = Kompensasi

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

e = Error

3. Uji Hipotesis. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (komunikasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja) terhadap peningkatan kinerja pegawai secara parsial. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, motivasi, dan kompensasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat Daya (Sekretariat MRP PBD) merupakan unsur pelayanan administratif dan teknis operasional yang dibentuk untuk mendukung pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat Daya. Sekretariat MRP PBD berperan penting dalam memastikan kelancaran penyelenggaraan kegiatan kelembagaan Majelis Rakyat Papua sebagai lembaga representasi kultural Orang Asli Papua (OAP), khususnya dalam perlindungan hak-hak dasar OAP, penguatan adat dan budaya, peran perempuan Papua, serta kehidupan keagamaan di Provinsi Papua Barat Daya.

Penyelenggaraan tugas dan fungsi Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya berpedoman pada:

1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2004 tentang Majelis Rakyat Papua;

4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah;
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri yang mengatur organisasi dan tata kerja Sekretariat Majelis Rakyat Papua;
6. Peraturan Daerah Provinsi Papua Barat Daya tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
7. Peraturan Gubernur Papua Barat Daya tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat MRP.

Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya merupakan unsur pelayanan administrasi yang berkedudukan di ibu kota Provinsi Papua Barat Daya.

Sekretariat MRP PBD dipimpin oleh seorang Sekretaris MRP yang secara administratif bertanggung jawab kepada Gubernur Provinsi Papua Barat Daya melalui Sekretaris Daerah Provinsi, dan secara fungsional bertanggung jawab kepada Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat Daya. Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi, keuangan, persidangan, dan dukungan teknis lainnya kepada Majelis Rakyat Papua dalam rangka pelaksanaan tugas dan kewenangannya.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat MRP PBD menyelenggarakan fungsi:

1. Pelayanan administrasi umum, kepegawaian, dan keuangan;
2. Fasilitasi persidangan, rapat, dan kegiatan kelembagaan MRP;
3. Penyusunan rencana program dan anggaran;

4. Penyediaan data, dokumentasi, dan bahan kajian;
5. Fasilitasi penyaluran aspirasi dan pengaduan Orang Asli Papua;
6. Koordinasi dan kerja sama kelembagaan;
7. Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan;
8. Pelaksanaan tugas lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Susunan organisasi Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya terdiri dari:

1. Sekretaris MRP
2. Bagian Umum: a. Sub Bagian Tata Usaha Dan Kepegawaian, b. Sub Bagian Perencanaan Program dan Perlengkapan.
3. Bagian Keuangan: a. Sub Bagian Penganggaran dan Pembukuan, b. Sub Bagian Verifikasi pembayaran dan pelaporan.
4. Bagian Humas: a. Sub Bagian Protokol dan Perjalanan, b. Sub Bagian Publikasi dan Dokumentasi.
5. Bagian Administrasi Pelayanan Majelis dan Persidangan
6. Kelompok Jabatan Fungsional

Ruang lingkup pelayanan Sekretariat MRP PBD meliputi:

1. Dukungan administrasi dan keuangan kegiatan MRP;
2. Pelayanan teknis persidangan dan rapat;
3. Dukungan pengkajian kebijakan dan aspirasi masyarakat;

4. Dokumentasi dan publikasi kegiatan MRP;
5. Fasilitasi koordinasi dengan pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya.

MRP memiliki visi yakni Terwujudnya pelayanan kesekretariatan yang profesional, akuntabel, dan responsif dalam mendukung peran Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat Daya. Sedangkan Misi MRP yakni:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi dan teknis kesekretariatan;
2. Mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan kewenangan MRP;
3. Memperkuat tata kelola kelembagaan yang transparan dan akuntabel;
4. Meningkatkan koordinasi dan sinergi kelembagaan;
5. Memberikan dukungan optimal terhadap perlindungan hak Orang Asli Papua.

4.2 Analisis Deskriptif Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 69 kuesioner untuk memperoleh data berupa tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Responden dalam penelitian Adalah pegawai pada kantor Majelis Rakyat Papua (MRP). Data tentang karakteristik responden dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut.

Tabel 4.2.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	65%
2	Perempuan	24	35%
Jumlah		69	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 atau sekitar 65% orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 atau sekitar 35% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini membuktikan bahwa pengambilan responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.2.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<25	7	10%
2	26-34	57	82%
3	35-44	2	3%
4	45-54	2	3%
5	>55	1	2%
Jumlah		69	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia <25 sebanyak 7 atau sekitar 10%

orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berusia 26-34 sebanyak 57 atau sekitar 82% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 35-44 sebanyak 2 atau sekitar 3% orang dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 45-54 sebanyak 2 atau sekitar 3% orang dari keseluruhan jumlah responden, serta responden yang berusia >55 sebanyak 1 atau sekitar 2% orang dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 26-34 tahun yang menjadi sampel dalam penelitian.

Tabel 4.2.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	SMA / Sederajat	7	10%
2	Diploma (D1/D2/D3)	2	3%
3	Sarjana (S1)	55	80%
4	Pascasarjana (S2/S3)	5	7%
Jumlah		69	100%

Data Primer: Diolah Tahun 2025

Dari Tabel 4.2.3 tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 7 orang atau sekitar 10% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 2 orang atau sekitar 3% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 55 orang atau sekitar 80% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang berpendidikan terakhir

Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 5 orang atau sekitar 7%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir Sarjana (S1).

Tabel 4.2.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
1	<1 Tahun	7	10%
2	1-5 Tahun	38	55%
3	6-10 Tahun	9	13%
4	11-15 Tahun	15	22%
5	>15 Tahun	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.2.4 diatas menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang masa kerjanya <1 Tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 10% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 1-5 Tahun sebanyak 38 orang atau sekitar 55% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 6-10 Tahun sebanyak 9 orang atau sekitar 13% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang masa kerjanya 11-15 Tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 22% dari keseluruhan jumlah responden serta responden yang masa kerjanya >15 Tahun sebanyak 0 orang atau sekitar 0% dari keseluruhan jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden sebagian masa kerjanya 1 sampai 5 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Statistik

4.3.1 Statistik Deskriptif

Data deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata (mean) skor semua variabel berada pada kategori menengah-tinggi, dengan kompetensi (mean = 36,14), motivasi (mean = 32,25), kompensasi (mean = 33,62), dan kinerja pegawai (mean = 36,93) dari rentang skor maksimum 44 atau 45. Hal ini menggambarkan bahwa persepsi responden terhadap keempat variabel cukup baik secara umum.

4.3.2 Uji Validitas

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan instrumen penelitian yang digunakan benar-benar layak dan dapat dipercaya. Uji validitas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar setiap butir pertanyaan pada masing-masing variabel, seperti kompetensi, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai. Hasil uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai korelasi Pearson yang signifikan pada taraf 0,01 ($p < 0,01$) dan berada di atas angka 0,3. Artinya, setiap item pertanyaan mampu mengukur aspek yang memang ingin diukur dalam masing-masing variabel, sehingga instrumen tersebut valid. Adapun hasil uji validitas data berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan korelasi antar item pada masing-masing variabel (kompetensi, motivasi, kompensasi, dan kinerja pegawai), seluruh butir pernyataan menunjukkan nilai korelasi Pearson yang signifikan pada taraf 0,01 ($p < 0,01$). Ini menandakan bahwa setiap indikator yang digunakan adalah valid dan mampu mengukur konsep variabel yang dimaksud. Seluruh pertanyaan

juga memenuhi syarat validitas, karena nilai korelasi antar item keseluruhannya di atas 0,3.

4.3.3 Uji Realibilitas

Selain itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk melihat konsistensi internal dari instrumen. Nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk semua variabel di atas 0,7, yakni kompetensi (0,793), motivasi (0,797), kompensasi (0,796), dan kinerja pegawai (0,797). Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian sangat reliabel dan konsisten. Data yang diperoleh dari instrumen yang valid dan reliabel akan menghasilkan analisis yang akurat dan dapat diandalkan sebagai dasar pengambilan keputusan maupun rekomendasi kebijakan. Adapun hasil pengujian realibilitas pada tabel berikut ini.

Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel juga menunjukkan hasil yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk kompetensi sebesar 0,793, motivasi sebesar 0,797, kompensasi sebesar 0,796, dan kinerja pegawai sebesar 0,797. Karena seluruh nilai tersebut di atas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian sangat reliabel dan data yang dihasilkan konsisten.

4.3.4 Uji Regresi Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh bersama (simultan) antara beberapa variabel independent dalam penelitian ini adalah kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan regresi berganda, peneliti dapat mengetahui kontribusi masing-

masing variabel bebas dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, baik secara kolektif maupun individu. Model regresi yang dihasilkan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga variabel bebas tersebut mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh analisis ANOVA dan nilai F yang signifikan.

4.3.4.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, hasil uji t menunjukkan bahwa hanya kompetensi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 14,224$; $\text{sig.} = 0,000$), sedangkan motivasi ($t = 1,883$; $\text{sig.} = 0,064$) dan kompensasi ($t = 0,878$; $\text{sig.} = 0,383$) tidak signifikan. Artinya, secara individu, kompetensi menjadi faktor utama yang benar-benar memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan organisasi ini.

Dengan adanya hasil ini, manajemen dapat lebih fokus mengembangkan aspek kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan profesional sebagai langkah utama peningkatan kinerja. Sementara itu, meskipun motivasi dan kompensasi penting dalam teori manajemen, pada penelitian ini keduanya belum terbukti secara statistik berpengaruh secara langsung. Pengetahuan ini sangat berguna dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran dan efektif.

4.3.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menilai signifikansi model regresi secara keseluruhan, yaitu apakah semua variabel independen secara bersama-sama benar-benar memengaruhi variabel

Dalam penelitian ini, hasil uji F menghasilkan nilai F sebesar 273,625 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun sudah sangat layak dan variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Signifikansi pada uji F memberikan dasar kuat untuk melanjutkan analisis ke uji parsial (uji t), karena secara umum model sudah terbukti mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai. Dengan kata lain, minimal terdapat satu dari ketiga variabel bebas yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga mengindikasikan bahwa pendekatan yang memperhitungkan ketiga faktor secara bersamaan sangat relevan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya.

4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) menggambarkan seberapa besar variasi dalam variabel dependen (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompetensi, motivasi, dan kompensasi) dalam model regresi.

Dalam penelitian ini, nilai R Square sebesar 0,927 berarti 92,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama, sedangkan sisanya 7,3% dijelaskan faktor lain di luar model. Angka

ini menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun sangat kuat dan relevan dalam konteks organisasi yang diteliti.

Tingginya nilai R Square menjadi indikasi bahwa pemilihan variabel penelitian sudah sangat tepat dan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam penelitian, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau faktor eksternal lainnya. Hal ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menggali faktor-faktor tambahan yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di masa depan.

3.3.4.4 Uji B (Variabel Dominan)

Berdasarkan hasil uji B (koefisien regresi) pada lampiran di atas, diketahui bahwa dari ketiga variabel independen yang diuji (Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi), variabel Kompetensi memiliki nilai koefisien regresi (B) paling besar yaitu 0,866 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini jauh di bawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, Motivasi memiliki nilai koefisien 0,080 dengan signifikansi 0,064 (di atas 0,05) dan Kompensasi memiliki nilai koefisien 0,049 dengan signifikansi 0,383 (juga di atas 0,05), yang berarti kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel dominan yang paling memengaruhi Kinerja Pegawai adalah Kompetensi, karena selain pengaruhnya signifikan, juga memiliki nilai koefisien terbesar dibandingkan variabel lainnya.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Majelis Rakyat Papua. Nilai koefisien beta terstandar untuk kompetensi adalah 0,858 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang berarti bahwa peningkatan kompetensi pegawai secara nyata akan meningkatkan kinerja mereka. Ini memperkuat anggapan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Kompetensi menjadi landasan utama dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga pegawai dapat beradaptasi dengan perubahan, inovasi, dan tuntutan organisasi.

Secara praktis, temuan ini mengisyaratkan bahwa organisasi perlu terus melakukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan, workshop, pendidikan lanjutan, serta pendampingan kerja. Investasi dalam pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kualitas pelayanan publik tetapi juga mendorong pencapaian target organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang kompeten cenderung lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, mampu memecahkan masalah dengan lebih kreatif, dan menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan citra institusi dan kepuasan pihak penerima layanan, yakni masyarakat. Di sisi lain, hasil ini juga menjadi masukan penting bagi pimpinan organisasi untuk melakukan evaluasi berkala

terhadap kompetensi pegawai. Penilaian kompetensi secara objektif dapat digunakan sebagai dasar dalam proses promosi, rotasi, maupun penetapan kebutuhan pelatihan. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai selalu berada pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya. Penekanan pada pengembangan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia agar kinerja organisasi terus meningkat secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa riset terdahulu. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, di mana peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam bekerja. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh Mangkunegara dan Waris (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan. Mereka menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Selanjutnya, penelitian oleh Sutrisno (2017) memperkuat temuan tersebut dengan menyebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai, baik kompetensi teknis maupun non-teknis, berkontribusi signifikan dalam pencapaian target kinerja organisasi.

Dengan demikian, hasil pengujian dalam penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja, sehingga upaya pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan lainnya menjadi sangat penting untuk diterapkan

secara berkelanjutan di lingkungan Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya (**H1 Diterima**).

4.4.2 Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua

Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Nilai koefisien beta terstandar untuk motivasi adalah 0,089 dengan nilai signifikansi 0,064 ($p > 0,05$), sehingga secara parsial motivasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas yang diteliti. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, namun dalam konteks penelitian ini motivasi belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kurangnya signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kemungkinan bahwa tingkat motivasi pegawai sudah relatif tinggi secara merata, sehingga variasi motivasi antar pegawai tidak lagi menjadi faktor pembeda utama dalam pencapaian kinerja.

Selain itu, bisa jadi motivasi pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau sistem penghargaan, yang belum sepenuhnya dapat diakomodasi oleh variabel motivasi dalam penelitian ini. Hal lain yang juga perlu dipertimbangkan adalah aspek multikolinearitas antar variabel bebas yang dapat memengaruhi estimasi pengaruh motivasi secara statistik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia, namun dalam kasus ini, motivasi belum mampu memberikan dampak nyata terhadap kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rini (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama jika faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, sistem penghargaan, atau kepemimpinan kurang mendukung. Selain itu, penelitian oleh Prasetyo dan Wahyuni (2018) juga menemukan hasil serupa, di mana motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pegawai lebih dipengaruhi oleh aspek lingkungan kerja dan hubungan antar rekan. Penelitian oleh Nugroho (2019) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja, terutama jika kebutuhan dasar pegawai sudah terpenuhi dan faktor eksternal lebih dominan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, budaya organisasi, atau sistem penghargaan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perlu mempertimbangkan berbagai aspek secara komprehensif, tidak hanya berfokus pada motivasi saja (**H2 Ditolak**).

4.4.3 Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua

Pada penelitian ini, hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi memang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Koefisien beta terstandar untuk kompensasi sebesar 0,051 dengan nilai signifikansi 0,383 ($p > 0,05$), sehingga secara parsial kompensasi tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mungkin mengejutkan, karena dalam banyak teori dan penelitian terdahulu, kompensasi sering kali dianggap sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, dalam konteks penelitian ini, terdapat indikasi bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor kunci yang memengaruhi performa pegawai.

Beberapa kemungkinan yang dapat menjelaskan hasil ini antara lain adalah persepsi pegawai terhadap keadilan sistem kompensasi yang sudah cukup baik atau sudah dianggap sebagai hal yang biasa. Dengan kata lain, karena kompensasi yang diterima pegawai sudah memenuhi ekspektasi dasar mereka, faktor ini tidak lagi menjadi pendorong utama untuk meningkatkan kinerja. Di samping itu, pengaruh kompensasi terhadap kinerja mungkin juga dimediasi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi intrinsik, atau bahkan lingkungan kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, belum tentu mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara langsung. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Indrawati (2016) yang menemukan bahwa

kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan jika faktor lain seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja kurang mendukung. Penelitian lain oleh Rahmawati (2018) juga menyatakan bahwa kompensasi bukanlah faktor utama yang mendorong kinerja pegawai, melainkan faktor kepemimpinan dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh lebih besar. Selain itu, penelitian oleh Putra dan Widodo (2019) mendukung hasil tersebut dengan menyimpulkan bahwa meskipun kompensasi penting, namun jika sudah berada pada tingkat yang dianggap memadai oleh pegawai, peningkatan kompensasi lebih lanjut tidak berdampak signifikan pada kinerja.

Dengan demikian, hasil pengujian ini memberikan pemahaman bahwa peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kompensasi. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja sebaiknya juga difokuskan pada aspek lain seperti pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif (**H3 Ditolak**).

4.4.4 Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Majelis Rakyat Papua

Analisis regresi secara simultan atau bersama-sama antara ketiga variabel independen (kompetensi, motivasi, dan kompensasi) menunjukkan hasil yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai F sebesar 273,625 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai R Square sebesar 0,927. Artinya, sebesar 92,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan secara

bersama-sama oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini memperkuat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal. Sinergi antara kompetensi, motivasi, dan kompensasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal.

Hasil ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa kompetensi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai jika diuji secara bersamaan. Penelitian oleh Suryani (2016) menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan, di mana peningkatan pada ketiga aspek ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dan profesional. Penelitian lain oleh Sari dan Susanto (2017) juga memperoleh hasil serupa, di mana kombinasi kompetensi, motivasi, dan kompensasi menjadi faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai di instansi pemerintah. Selain itu, penelitian oleh Yuniarti (2018) memperkuat temuan ini, di mana secara simultan variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun kecepatan kerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara holistik, di mana pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan, peningkatan motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik, serta pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi kunci dalam memaksimalkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, Majelis Rakyat Papua perlu konsisten dalam

memperhatikan dan mengelola ketiga aspek tersebut secara bersamaan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (**H4 Diterima**).

4.4.5 Variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi, variabel kompetensi diduga memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji regresi linier berganda, terlihat bahwa kompetensi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Nilai koefisien beta terstandar untuk kompetensi adalah 0,858, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi (0,089) maupun kompensasi (0,051). Selain itu, hanya kompetensi yang menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik ($p = 0,000$), sedangkan dua variabel lainnya tidak signifikan. Fakta ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Papua Barat Daya harus difokuskan pada pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Dominasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dari peran penting pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien, cepat beradaptasi terhadap perubahan, serta menghasilkan inovasi dan solusi atas permasalahan yang dihadapi. Pegawai yang kompeten juga memiliki rasa percaya diri dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang dicapai lebih optimal dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Pratama dan Wahyudi (2017) menemukan bahwa di antara berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, kompetensi menjadi faktor paling dominan. Mereka menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang tinggi cenderung lebih produktif, kreatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan tugas. Penelitian oleh Astuti dan Sari (2018) juga membuktikan bahwa dampak kompetensi terhadap kinerja lebih besar dibandingkan motivasi maupun kompensasi, terutama dalam lingkungan kerja sektor publik. Selain itu, penelitian Fitriani dan Kurniawan (2019) mengungkapkan bahwa pengembangan kompetensi merupakan strategi utama dalam peningkatan kinerja pegawai, di mana motivasi dan kompensasi hanya berperan sebagai faktor pendukung.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa Majelis Rakyat Papua perlu memprioritaskan upaya pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pendidikan, serta penguatan budaya kerja berbasis keahlian. Dengan meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, organisasi akan mampu mencapai kinerja optimal yang diharapkan **(H5 Diterima)**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan, kompetensi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Namun, secara parsial, hanya kompetensi yang terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan, pengetahuan, serta keterampilan pegawai merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja dalam organisasi ini.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi, meskipun penting, belum mampu memberikan pengaruh signifikan secara statistik dalam meningkatkan kinerja pegawai, setidaknya dalam konteks penelitian ini. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi pegawai sebagai strategi utama untuk mendorong kinerja optimal, tanpa mengabaikan peran motivasi dan kompensasi sebagai faktor pendukung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dirumuskan penulis bagi pengembangan ilmu pengetahuan sesuai judul penelitian adalah seperti tercantum dibawah ini.

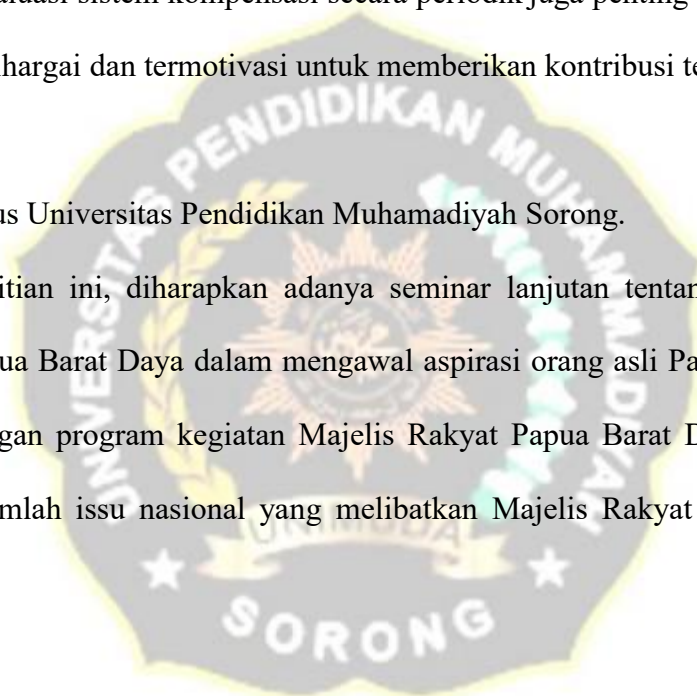
5.2.1. Untuk Majelis Rakyat Papua Barat Daya

Manajemen Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya disarankan untuk terus meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan, workshop, edukasi berkelanjutan, serta evaluasi berkala terhadap kebutuhan pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kompetensi ini dapat dilakukan secara terstruktur dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta tantangan pekerjaan yang dihadapi.

Selain itu, walaupun motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial, organisasi tetap harus memperhatikan kedua faktor tersebut. Upaya peningkatan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan non-material, pengembangan karir, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif perlu tetap dijalankan. Evaluasi sistem kompensasi secara periodik juga penting agar pegawai tetap merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

5.2.2. Untuk Kampus Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.

Melalui Penelitian ini, diharapkan adanya seminar lanjutan tentang Penguatan Majelis Rakyat Papua Barat Daya dalam mengawal aspirasi orang asli Papua. Baik itu yang berkaitan dengan program kegiatan Majelis Rakyat Papua Barat Daya maupun terkait dengan sejumlah isu nasional yang melibatkan Majelis Rakyat Papua Barat Daya.



5.2.3. Untuk Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya.

Majelis Rakyat Papua (MRP) adalah lembaga kultural yang memiliki posisi sangat strategis dalam perlindungan hak masyarakat adat Papua. Dengan tugas, kewenangan, dan kewajiban yang dimilikinya, karena itu, MRP Papua Barat Daya harus dilibatkan dalam pembahasan tentang :

- Pengembangan adat dan budaya,
- Perlindungan tanah ulayat dan hak penguasaan hutan adat OAP,
- Perlindungan posisi perempuan Papua,
- Perlindungan kerukunan beragama,
- Mitigasi konflik dan pengawal pembangunan yang bersumber dari dana otsus,
- Penjaga suara moral masyarakat adat Papua.

MRP diharapkan terus memperkuat perannya dalam memastikan Papua berkembang secara modern tanpa menghilangkan identitas adatnya. Melalui kerja yang konsisten, MRP dapat menjadi pilar utama bagi masa depan Papua yang sejahtera, berkeadilan, dan tetap berakar pada budaya leluhur.

5.2.3. Untuk Masyarakat Luas.

Diharapkan adanya kerjasama yang efektif antara masyarakat terutama para tokoh adat dan pimpinan suku yang ada dalam ikut memberikan masukan bagi kerja kerja MRP.

5.2.4. Untuk Para Peneliti.

Melalui penelitian ini, saya berharap ada peneliti atau mahasiswa yang berkenan melanjutkan penelitian ini dengan memperluas cakupan tugas dan kewenangan Majelis Rakyat Papua.



5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasilnya antara lain:

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu instansi, yakni Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya, sehingga temuan yang dihasilkan belum tentu dapat digeneralisasi ke instansi atau organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan instrumen kuesioner yang sangat bergantung pada persepsi subjektif responden. Hal ini memungkinkan adanya bias jawaban akibat interpretasi yang berbeda-beda dari setiap pegawai terhadap pertanyaan yang diajukan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode campuran, seperti wawancara mendalam atau observasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *INKUBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–17.
- Ade Fitri, M., MDK, H., & Putri, I. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 329–342.
- Asmike Putri Oktovita Sari, M. (2022). *MANAJEMEN KINERJA “Meningkatkan Keunggulan Bersaing.”* UNIPMA Press. www.kwu.unipma.ac.id
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & Lumintang, G. G. (2018). THE EFFECT OF TRAINING AND COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPMPD PROVINCE NORTH SULAWESI. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1838–1847.
- Candra, I. M. H. (2022). Pengaruh Karakteristik Wirusaha, Pengalaman dan Motivasi Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1).
- Darmawan, D., Nur, P., Sari, L., Jamil, S. A., & Mardikaningsih, R. (2023). Penerapan Manajemen Strategi: Kontribusi Orientasi Pasar Dan Orientasi Teknologi Terhadap Kinerja Bisnis UMKM. *Journal of Management and Economics Research*, 1(2), 64–70.
- Dwi Handoko, S., Mardi, N. W., & Sri Hartati, C. (2021). ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA. *Jurnal EMA – Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 6(1), 17–26.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>

- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- Hartono, B., Dwi Purnomo, A. S., & Andhini, M. M. (2020). PERILAKU INVESTOR SAHAM INDIVIDU DALAM PERPEKTIF TEORI MENTAL ACCOUNTS. *Kompetensi*, 14(2), 173–183.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKERTARIAT DPRD KABUPATEN KARAWANG. *JURNAL ECONOMINA*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Irian Sadipun Komber, M., Budi, R., Anwar, V., Homer, Y., Munzir, M., & Komoiki, S. (2024). SUMBER DAYA MANUSIA PAPUA: MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA KINERJA PEGAWAI. *NOBEL MANAGMENT REVIEW*, 5(3), 282–291. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Komber, Mervin Irian, (2018) MEMBANGUN TANAH PAPUA DENGAN ADAT, <https://www.antaraneews.com/berita/4755473/membangun-tanah-papua-dengan-adat>
- Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 12(2), 328–342. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis328>
- Nugroho, S. (2008). *Metode Kuantitatif edisi pertama* (J. Rizal, Ed.; 1st ed., Vol. 1) . UNIB Press.
- Numberi, Fredy (2020) MASA DEPAN PAPUA Jakarta <https://jambi.tribunnews.com/2023/05/07/ini-saran-mantan-gubernur-ke-pemerintah-tentang-cara-selesaikan-konflik-tpnpb-opm-di-papua>
- Nuralita, W., & Nugraha, J. T. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TEGALREJO. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 96–104.

Nursam, N. (2017). MANAJEMEN KINERJA. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175.

- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANRALILI KAB.MAROS. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Poluakan, A. K., Runtuwenw, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70–77.
- Pramesty, A., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(5), 2653–2665. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i5.2853>
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekombis Review – Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(14), 439–454.
- Rachman, A., Yochanan, Y., Samanlangi, A. I., & Purnomo, H. (2024). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN RD*. Saba Jaya.
- Rijal Fadli, M. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *HUMANIKA: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Rosalina, E., Rahim, R., Husni, T., & Alfarisi, F. (2021). Mental Budgeting dan Motivasi Terhadap Pengelolaan Keuangan Individu. *Journal of Applied Accounting and Taxation Article History*, 6(2), 175–182.
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). PENELITIAN METODE KUANTITATIF. *CENDIKIA PENDIDIKAN*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

- TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 473–482. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index473JMMNI>
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 9(2), 114–123. <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Priyojadmiko, E. E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hdayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi Profesional Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 3(1), 258–264.
- Suryani, S., Mulyadi, M., & Febrina, R. (2021). PENGARUH PENERAPAN AKUNTANSI PERTANGGUNGJAWABAN, KOMPETENSI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PT. PULAU SAMBU GROUP. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10(2), 11–25.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7–13.

- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>
- Widokarti, J. R., Tamaela, E. Y., & Tammubua, M. H. (2023). Analisis Peran Kepuasan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.1-9>
- Yuningsih, N. (2017). PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI PEMERINTAH. *JURNAL PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, 19(2), 141–154.



LAMPIRAN

TABULASI DATA HASIL KUESIONER

KOMPETENSI (X1)									
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL
3	5	3	5	3	5	5	3	5	37
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
5	5	4	4	5	5	5	4	4	41
4	3	4	3	4	3	4	3	3	31
4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
5	5	4	5	5	5	4	5	4	42
4	5	5	4	4	5	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	3	3	3	5	3	4	4	34
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
5	3	5	5	5	3	3	5	5	39
5	5	3	3	5	5	3	5	5	39
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
4	5	4	4	4	5	5	4	5	40
5	3	3	3	5	3	5	5	3	35
3	5	3	3	3	5	5	3	3	33
4	5	4	4	4	5	4	5	5	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
4	5	4	4	4	5	5	5	5	41
4	5	4	4	4	5	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38
5	4	4	4	5	4	4	4	4	38

5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
5	5	4	4	5	5	5	4	5	42
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	5	5	5	4	5	4	5	4	41
5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
3	5	3	5	3	5	4	5	3	36
3	5	3	3	3	5	5	3	3	33
4	5	4	5	3	5	4	4	5	39
4	5	3	3	3	5	5	5	4	37
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	4	5	5	4	4	39
4	5	5	4	4	5	4	4	4	39
4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
5	5	5	4	5	5	4	5	4	42
4	5	4	4	4	5	5	5	4	40
4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
3	3	3	5	3	3	5	4	5	34
5	5	5	3	5	5	3	5	3	39
3	5	3	5	3	5	3	3	3	33

MOTIVASI (X2)									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
3	3	3	3	5	5	3	3	5	33
3	3	3	3	3	5	3	3	3	29
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
4	3	4	3	3	4	3	4	3	31
3	4	4	4	4	3	4	3	4	33
4	3	3	3	3	4	3	4	3	30
3	4	4	3	3	3	4	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	4	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
3	3	3	4	4	4	3	3	3	30
4	4	3	3	3	4	3	4	4	32
3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
4	4	3	3	3	3	3	4	4	31
4	4	4	3	3	3	4	4	4	33
4	4	3	4	4	3	3	4	4	33
4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
5	4	5	5	5	5	5	5	4	43
5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
5	5	4	5	5	4	5	5	5	43

4	4	5	5	5	4	4	4	4	39
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	5	4	5	5	4	4	4	5	40
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
4	3	4	4	4	4	4	4	5	36
4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
5	4	4	5	5	4	4	5	4	40
4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
5	4	3	3	3	4	3	3	4	32
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	3	4	4	4	3	4	4	3	33
3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
4	3	4	3	3	4	4	4	3	32

KINERJA (Y)									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	4	5	4	5	5	4	4	39
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
5	4	5	4	5	4	5	5	5	42
4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
4	5	5	4	5	4	4	4	5	40
4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	5	4	5	5	5	4	41

4	5	5	5	5	5	4	4	5	42
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
4	4	5	5	5	5	5	4	5	42
5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	5	4	5	4	5	5	4	4	40
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
4	5	4	5	4	5	4	4	4	39
4	4	4	5	4	5	4	4	4	38
4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
1	1	1	1	1	1	1	1	1	9
5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
4	5	5	5	5	5	5	4	5	43
5	5	4	5	4	5	4	5	4	41

DATA HASIL UJI SPSS 25

KOMPETENSI (X1)

		Correlations									
		VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00	VAR00
		001	002	003	004	005	006	007	008	009	010
VAR00 001	Pearson	1	.702**	.837**	.652**	.981**	.702**	.653**	.843**	.754**	.907**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 002	Pearson	.702**	1	.664**	.690**	.663**	1.000**	.732**	.694**	.680**	.874**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 003	Pearson	.837**	.664**	1	.734**	.844**	.664**	.640**	.799**	.746**	.881**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 004	Pearson	.652**	.690**	.734**	1	.647**	.690**	.712**	.689**	.769**	.836**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 005	Pearson	.981**	.663**	.844**	.647**	1	.663**	.642**	.819**	.730**	.889**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 006	Pearson	.702**	1.000**	.664**	.690**	.663**	1	.732**	.694**	.680**	.874**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 007	Pearson	.653**	.732**	.640**	.712**	.642**	.732**	1	.660**	.715**	.826**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 008	Pearson	.843**	.694**	.799**	.689**	.819**	.694**	.660**	1	.790**	.890**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00005	Pearson Correlation	.788**	.807**	.834**	.982**	1	.837**	.836**	.819**	.837**	.932**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00006	Pearson Correlation	.802**	.819**	.807**	.814**	.837**	1	.779**	.798**	.843**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00007	Pearson Correlation	.860**	.827**	.884**	.852**	.836**	.779**	1	.889**	.805**	.926**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00008	Pearson Correlation	.970**	.858**	.896**	.835**	.819**	.798**	.889**	1	.849**	.945**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00009	Pearson Correlation	.844**	.936**	.797**	.810**	.837**	.843**	.805**	.849**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00010	Pearson Correlation	.933**	.927**	.931**	.935**	.932**	.898**	.926**	.945**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	10

KOMPENSASI (X3)

		Correlations									
		VAR00	VAR0	VAR0	VAR0	VAR0	VAR0	VAR0	VAR0	VAR0	VAR00
		001	0002	0003	0004	0005	0006	0007	0008	0009	010
VAR00 001	Pearson Correlation	1	.801**	.800**	.826**	.817**	.785**	.802**	.802**	.959**	.921**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 002	Pearson Correlation	.801**	1	.878**	.784**	.786**	.848**	.780**	.780**	.764**	.902**
	Sig. (2- tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 003	Pearson Correlation	.800**	.878**	1	.834**	.774**	.879**	.787**	.787**	.789**	.913**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 004	Pearson Correlation	.826**	.784**	.834**	1	.799**	.789**	.761**	.761**	.814**	.892**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 005	Pearson Correlation	.817**	.786**	.774**	.799**	1	.811**	.841**	.841**	.793**	.909**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 006	Pearson Correlation	.785**	.848**	.879**	.789**	.811**	1	.822**	.822**	.774**	.915**
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00 007	Pearson Correlation	.802**	.780**	.787**	.761**	.841**	.822**	1	1.000**	.816**	.929**

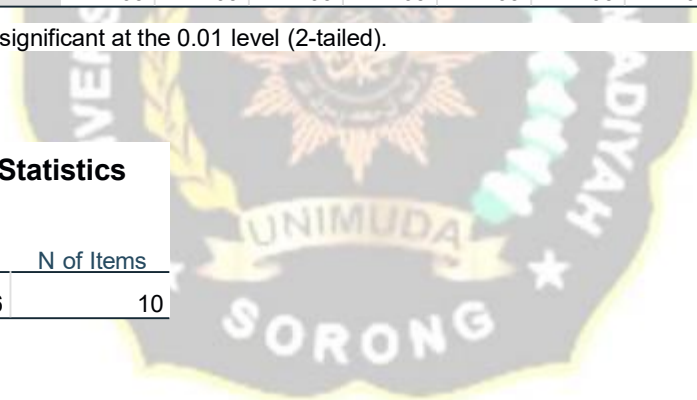
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00008	Pearson Correlation	.802**	.780**	.787**	.761**	.841**	.822**	1.000**	1	.816**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00009	Pearson Correlation	.959**	.764**	.789**	.814**	.793**	.774**	.816**	.816**	1	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69
VAR00010	Pearson Correlation	.921**	.902**	.913**	.892**	.909**	.915**	.929**	.929**	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	69	69	69	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's

Alpha	N of Items
.796	10



REGRESI BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F	Change	df1		
1	.963 ^a	.927	.923	2.35825	.927	273.625	3	65	.000	1.347

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4565.152	3	1521.717	273.625	.000 ^b
	Residual	361.486	65	5.561		
	Total	4926.638	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.377	1.282		1.074	.287		
	Kompetensi	.866	.061	.858	14.224	.000	.310	3.222
	Motivasi	.080	.043	.089	1.883	.064	.504	1.986
	Kompensasi	.049	.056	.051	.878	.383	.341	2.935

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nomor : 14/DP.UPMS/S.PD/XI/2025
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Sorong, 28 Jumadil Awal 1447 H
17 November 2025 M

Kepada Yth.
Sekretaris MRP Provinsi Papua Barat Daya
Di-
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bersama ini kami Direktur Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah (UNIMUDA) Sorong, memohonkan izin bagi mahasiswa kami:



Nama : Sarlota Mosso
NIM : 146110124064
Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister
Program : Pascasarjana
Alamat : Jl, Meles km 12
No.HP/Telp. : 081248368556

Untuk melakukan penelitian dalam rangka tugas akhir tesis pada:

Waktu : 19 November 2025 sampai 19 Desember 2025
Lokasi : Kantor Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya
Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Penigkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya.
Pembimbing : Dr. Ir. Mervin I.S. Komber, M.M., CTT.

Atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.


Direktur

Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

Tembusan:

1. Kaprodi Ilmu Manajemen Program Magister
2. Mahasiswa yang bersangkutan



**PROVINSI PAPUA BARAT DAYA
SEKRETARIAT MAJELIS RAKYAT PAPUA**

Alamat : Jl. Jenderal Sudirman Malawei Sorong – Manoi, Kota Sorong Papua Barat Daya Email:mrppbd@gmail.com

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN
Nomor: 800.1.4.1/306/SEK.MRP-PBD/XII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **BERNADUS ASMURUF,S.Sos**
NIP : 19730624 200112 1 003
Jabatan : **SEKRETARIS MAJELIS RAKYAT PAPUA**

Dengan ini menyatakan bahwa:

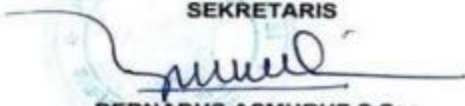
Nama : **SARLOTA MOSSO**
NPM : 14611012406
Program Studi : Ilmu Manajemen Program Magister
Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya
Lokasi Penelitian : Kantor Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya
Lamanya : 18 November 2025 s/d 19 Desember 2025

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Provinsi Papua Barat Daya, sehubungan dengan penyusunan Tesis "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat MRP Provinsi Papua Barat Daya Tahun 2025"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Sorong, 20 Desember 2025

SEKRETARIS


BERNADUS ASMURUF, S.Sos
Pembina Utama Muda(IV/c)

KUESIONER PENELITIAN

NAMA PENELITI : SARLOTAMOSSO
NIM : 146110124064
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PADA KANTOR SEKRETARIAT MAJELIS RAKYAT PAPUA PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

DATA RESPONDEN

1. **Jenis Kelamin**
 - Laki-laki
 - Perempuan
2. **Usia**
 - < 25 tahun
 - 25 – 34 tahun
 - 35 – 44 tahun
 - 45 – 54 tahun
 - ≥ 55 tahun
3. **Masa Kerja**
 - < 1 tahun
 - 1 – 5 tahun
 - 6 – 10 tahun
 - 11 – 15 tahun
 - > 15 tahun
4. **Tingkat Pendidikan Terakhir**
 - SMA/Sederajat
 - Diploma (D1/D2/D3)

- Sarjana (S1)
 Pascasarjana (S2/S3)

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat, kemudian pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi Anda saat ini.

Skala Likert:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
 2 = Tidak Setuju
 3 = Netral
 4 = Setuju
 5 = Sangat Setuju

I. KOMPETENSI

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya memiliki keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya sering mengalami kesulitan memahami tugas yang diberikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya kurang memahami teknologi yang digunakan dalam pekerjaan saya saat ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang prosedur dan peraturan di kantor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya merasa tidak cukup terlatih untuk menangani pekerjaan yang kompleks.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya dapat bekerja secara mandiri tanpa banyak arahan dari atasan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya sering memerlukan bantuan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	1	2	3	4
9	Saya selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

II. MOTIVASI

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya selalu antusias datang ke kantor setiap hari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya sering menunda-nunda pekerjaan karena kurang motivasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang positif.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Sayajarang memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak dihargai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya terdorong untuk bekerja lebih baik jika mendapatkan penghargaan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. KOMPENSASI

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya tidak puas dengan sistem penghargaan yang berlaku di kantor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Saya memperoleh insentif/bonus sesuai dengan hasil kerja yang dicapai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa tunjangan yang diberikan masih kurang memadai.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya menerima gaji secara tepat waktu dan sesuai perjanjian.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya jarang mendapatkan penghargaan atas kinerja yang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya merasa fasilitas yang diberikan kantor mendukung pekerjaan saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya merasa terdapat ketidakadilan dalam pembagian kompensasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya merasa sistem kompensasi dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV. KINERJA

No	Pernyataan	1	2	3	4
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang diberikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Saya sering terlambat menyelesaikan tugas yang diberikan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

No	Pernyataan	1	2	3	4
3	Hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Saya merasa kurang produktif dalam pekerjaan sehari-hari.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Saya mampu bekerja secara efektif meskipun di bawah tekanan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Saya sering menerima teguran karena kinerja saya kurang baik.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam tim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Saya merasa tidak menghasilkan kontribusi yang berarti bagi organisasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja saya.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Catatan:

- Pastikan responden memahami bahwa jawaban akan dijaga kerahasiaannya.
- Lakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen sebelum digunakan untuk penelitian utama.

DOKUMENTASI PENELITIAN





