

**Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya**

**Author**

Aminah Djunaid<sup>1</sup>, Baharuddin Semmaila<sup>2</sup>, Serlin Serang<sup>3\*</sup>

**Email**

[inadjunaaid6@gmail.com](mailto:inadjunaaid6@gmail.com)<sup>1</sup>  
[baharuddin.semmaila@umi.ac.id](mailto:baharuddin.semmaila@umi.ac.id)<sup>2</sup>  
[serlin.serang@umi.ac.id](mailto:serlin.serang@umi.ac.id)<sup>3\*</sup>

**Afiliasi**

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia  
<sup>2,3\*</sup>Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan maupun parsial dari variabel motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya. Selain itu juga untuk mengetahui dan menganalisis variable mana yang memiliki berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan pada kantor PD Pasar Makassar Raya sejumlah 30 orang. Karena jumlah karyawan terlalu banyak maka sebagian populasi dijadikan responden. Dengan demikian penarikan sampel menggunakan metode sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Analisa data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah menggunakan analisis regresi berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independent (motivasi kerja, kompetensi kerja, dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD Pasar Raya Makassar Raya baik secara simultan maupun secara parsial. Variabel yang memberi kontribusi paling besar (dominant) adalah variabel Motivasi kerja. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompetensi, Kepuasan, Kinerja karyawan

**Pendahuluan**

Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Makassarb Nomor 4 Tahun 1999 Tentang pembentukkan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya dan Peraturan Daerah Kota Nomor 9 Tahun 2000 tentang : Ketentuan-ketentuan Pokok Badan Pengawas, Direksi dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Dimana didalamnya berisi Perusahaan Daerah adalah Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Pegawai Perusahaan Daerah adalah pegawai yang bekerja dalam lingkungan Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

Pada Perusahaan Daerah Pasar, kinerja disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja Perusahaan Daerah Pasar merupakan salah satu strategi perusahaan. Setiap perusahaan daerah memiliki barometer untuk menilai apakah rodah perusahaan daerah berjalan dengan baik atau atau terdapat hambatan dan tantang dalam mencapai tujuan.

Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya ditantang untuk lebih meningkatkan motivasi dan kompetensi dasar pegawai dalam pekerjaannya, berusaha mempertahankan kemampuan

adaptasi serta komitmen yang tinggi dari segenap pegawai terhadap perubahan ke arah yang lebih baik, sehingga dapat mencapai efektifitas tim yang tinggi dan menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Posisi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah mengelola sumber daya manusia yang ada di seluruh bagian organisasi. Mengelola sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, karena manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan lainnya.

Reposisi peran dan fungsi sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kebutuhan mendasar dan merupakan langkah strategis dalam menjalankan organisasi yang diarahkan pada pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja seorang pegawai dapat diketahui dari hasil suatu pekerjaan yang dapat ditunjukkan dengan derajat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan demikian, organisasi mampu mempertahankan eksistensinya sebagai sumber kehidupan dan kesejahteraan pegawainya dalam jangka panjang sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya.

Menurut Mangkunegara (2006:52), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu, peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar memiliki tanggung jawab yang baik terhadap tugas pokok yang diembannya dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar sejalan dengan tugas pokok PD Pasar Makassar Raya. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya sebagai salah satu kantor pelayanan yang bertujuan memberikan pelayanan mengenai pasar terhadap konsumen, ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan adalah adanya penilaian kinerja kantor dalam bentuk Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti standar kantor pelayanan pada umumnya. Berdasarkan penilaian kinerja PD PASAR MAKASSAR RAYA selama 3 tahun terakhir, PD PASAR MAKASSAR RAYA mendapatkan penilaian yang belum mencapai standar yang ditetapkan seperti standar karyawan pelayanan pada umumnya.

Peningkatan kualitas karyawan dapat menjadi salah satu solusi peningkatan kinerja pegawai pada PD PASAR MAKASSAR RAYA. Kualitas pegawai masih harus ditingkatkan sesuai dengan tuntutan tugas yang ditetapkan. Jumlah karyawan PD Pasar Makassar Raya saat ini sebanyak 170 karyawan, dengan latar belakang pendidikan rata-rata SMA. Dengan latar belakang pendidikan tersebut seharusnya kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya sangat optimal, namun berdasarkan pengamatan penulis, kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya belum optimal. Karena itu, kinerja karyawan perlu diteliti sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja pegawai di masa akan datang pada PD PASAR MAKASSAR RAYA.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai pada PD Pasar Makassar Raya disebabkan karena kompetensi yang dimiliki pegawai kurang dioptimalkan jika dibandingkan dengan latar belakang pendidikan dan spesialisasi yang dimiliki oleh pegawai, pemberian motivasi yang masih perlu ditingkatkan, dan minimnya kepuasan kerja pegawai. Kompetensi merupakan faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang terdiri dari: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berprestasi.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Martoyo (2007:182), motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Pegawai yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung berusaha meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya.

Sehubungan dengan motivasi kerja pegawai pada PD Pasar Makassar Raya masih perlu ditingkatkan. Dari pengamatan penulis, masih ada pegawai yang menganggap pekerjaan hanya sebagai suatu pekerjaan rutin semata dalam arti pegawai kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Selain faktor motivasi dan kompetensi tersebut di atas, juga terdapat faktor kepuasan kerja yang turut mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh Teuku Cut Ibrahim (2012), dimana hasilnya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kepuasan kerja pegawai perlu dikaji lagi melalui penelitian ini untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya.

Pengamatan penulis dilingkungan kerja PD Pasar Makassar Raya selama 3 bulan terakhir ini didapatkan data indisipliner pegawai diatas 10% perbulan dari total jumlah pegawai. Selain disiplin pegawai masih banyak hal-hal lain yang menjadi masalah didalam lingkup PD Pasar Makassar Raya salah satunya masih banyaknya temuan-temuan yang didapatkan, baik dalam pemeriksaan kelengkapan berkas pertanggungjawaban ataupun pemeriksaan hasil kerja dilapangan saat dilakukan audit. Dari beberapa hasil temuan yang didapatkan saat dilakukan audit masih ada hasil audit yang belum terselesaikan sampai sekarang oleh karena itu perlunya peningkatan motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai, dengan adanya motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja seorang pegawai sehingga temuan-temuan yang didapatkan sebelumnya pada masa yang akan datang tidak jadi temuan lagi. Pembagian yang tidak merata ini menyebabkan beberapa pegawai kurang motivasi kerja, kurang peningkatan kompetensi diri dan tidak merasakan kepuasan kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kerjanya.

Motivasi kerja merupakan modal utama yang harus dimiliki seorang pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung berusaha meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi) mendorong mereka senantiasa berusaha melaksanakan perintah dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik agar dalam masa dinas memiliki prestasi yang dapat menjadi modal untuk meningkatkan karier, penghasilan dan status sosial di masyarakat, semakin kuat dorongan tersebut maka, semakin meningkat pula kinerja pegawai itu. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Oleh karena itu, menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005: 13) ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (ability), dan motivasi kerja (motivation) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (skill) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (attitude) sebagai motivasi dasar dan

lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Motivasi kerja sangat penting guna meningkatkan kinerja, karena motivasi kerja tinggi seorang pegawai dapat menampilkan kinerja yang baik karena pegawai menampilkan semua kemampuannya. Peningkatan motivasi tersebut dapat dilakukan dengan cara memenuhi berbagai faktor yang dapat membangkitkan pegawai dalam bekerja baik yang berasal dari dalam maupun yang berasal dari pegawai, menciptakan kondisi yang kondusif, pemenuhan kebutuhan pegawai, pemenuhan fasilitas kerja dan usaha yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) kecukupan gaji; 2) pemberian tunjangan; 3) pemberian penghargaan atas prestasi; dan 4) kesempatan mengembangkan karir. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, antara lain: dibuktikan oleh Ikhsan (2007); Sirajuddin. F (2010), dan Ibrahim (2010), yang hasilnya menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi pegawai adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai. Kompetensi pegawai terdiri dari: pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), sikap (attitude) yang disesuaikan dengan bidang yang dibutuhkan organisasi dalam hal ini PD Pasar Makassar Raya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Penilaian kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam menghasilkan kerja. Tudero (2004) menyatakan bahwa kompetensi memahami peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, antara lain dibuktikan oleh Ikhsan (2007) dan Ibrahim (2010) yang hasilnya menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

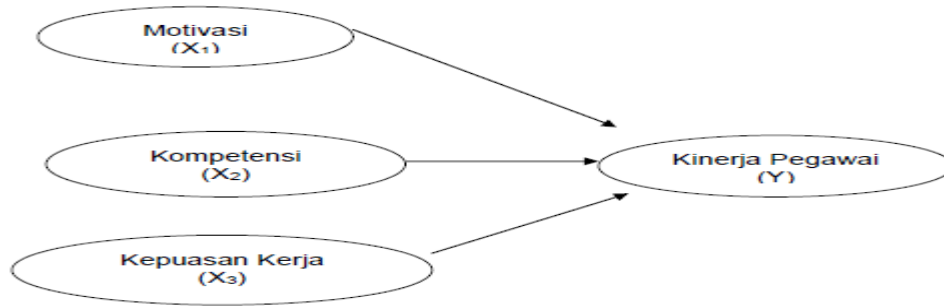
Konsep kepuasan kerja menurut Vietzal (2011:856) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atau perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu, indikator yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, antara lain : 1) persepsi pekerjaan; 2) Kemampuan; 3) Organisasi; 4) Rekan kerja

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah: (1) Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya?, (2) Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap karyawan PD Pasar Makassar Raya? dan (3) Apakah kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah untuk: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Raya Makassar PD Pasar Makassar Raya, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya dan (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya.

Sedangkan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Manfaat akademik, Sumbangan teoritis terhadap manajemen sumber daya manusia untuk penelitian yang menghubungkan variabel motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan Sebagai bahan penelitian selanjutnya yang dapat dilanjutkan dan dikembangkan dalam penelitian yang sejenis atau penelitian lainnya yang masih berkaitan serta Manfaat praktis, Sebagai bahan informasi dan pertimbangan bagi PD Pasar Raya Makassar dalam hal perumusan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan Menambah pengetahuan penulis mengenai peningkatan kinerja pegawai sebagai bekal dalam melakukan penelitian berikutnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya, (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya dan (3) Kepuasan Kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya.

**Metode Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebarkan kuesioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Raya Makassar. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Khususnya menggunakan simple random sampling, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011).

Data mempunyai kedudukan paling tinggi dalam penelitian karena merupakan penggambaran variable yang diteliti, berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian dan benar atau tidaknya data tergantung baik atau tidaknya instrumen data. Pengujian instrumen data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yang pengukurannya mutlak dilakukan demi hasil penelitian yang valid dan reliabel serta uji asumsi klasik regresi sebagai uji prasyarat penggunaan analisis regresi linier. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja karyawan PD Pasar raya Makassar. Adapun rumus yang digunakan (Sugiono, 2004:251) adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

Bo = Intercept/konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kompetensi

X3 = Kepuasan Kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = Error

## Hasil dan Pembahasan

Pada bagian sebelumnya telah dijelaskan secara teoritis bahwa ada beberapa factor yang berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Namun demikian kesimpulan tersebut baru didukung secara teoritis sehingga perlu dibuktikan secara empiris melalui hasil penelitian. Untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh kausalitas antara variable independent terhadap variable dependen sekaligus pembuktian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, baik pengaruh secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial dapat dilakukan melalui F uji –hitung (Fisher) maupun uji t-hitung (student) sebagai berikut: (a) Uji Secara Simultan (uji F)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas yaitu: motivasi (X1), kompetensi (X2), kepuasan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PD Pasar Makassar Raya. Adapun hasil pegujian secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Pengujian secara simultan (Uji F) atau Anova**

Mod l		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio n	243.029	3	81.010	20.615	.000 <sup>b</sup>
	Residual	102.171	26	3.930		
	Total	345.200	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber Data: Hasil Data Diolah, 2020

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji-F dalam penelitian di peroleh F hitung sebesar 20.615 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ; sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, Dengan kata lain motivasi (X1), kompetensi (X2), dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PD Pasar Makassar Raya.

Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa: (a) Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa variable motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya ditolak, (b) Selanjutnya Hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa variable motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya dinyatakan di terima.

Selanjutnya (b) Uji Secara Parsial Uji-t), Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu motivasi, kompetensi, kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PD. Pasar Makassar Raya. Adapun hasil pengujian secara parsial (uji-t) tersebut dapat di lihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2. Pengujian parsial (uji-t)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	4.905	4.127		1.188	.245			
	X1	.579	.118	.725	4.891	.000	.832	.692	.522
	X2	.019	.109	.029	.174	.863	.545	.034	.019
	X3	.072	.102	.131	.709	.485	.652	.138	.076

a. Dependent Variable: Y

Sumber data : Hasil olahan data SPSS 20

Tabel di atas Menjelaskan bahwa hasil uji-t dalam penelitian diperoleh nilai signifikan untuk variabel motivasi (X1) 0,00; variabel kompetensi (X2) 0,863: dan variabel kepuasan kerja (X3) 0,652. Berarti bahwa secara parsial variabel kompetensi(X2) dan kepuasan kerja(X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansi variabel kompetensi dan kepuasan kerja lebih besar dari 0,05. Sedangkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karena variabelnya lebih kecil dari 0,05. Dari tabel 2 Juga dapat ditentukan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,905 + 0,579X1 + 0,019X2 + 0,072X3$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut: (b0) Angka konstanta dari unstandardized coefficients, nilai sebesar 4,905. Angka ini adalah angka konstanta yang berarti besarnya kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya saat nilai X1 (motivasi), X2 (kompetensi), X3 (kepuasan kerja) sama dengan nol, (b1) Angka koefisien regresi pertama adalah sebesar 0,579 yang menunjukkan bahwa jika motivasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,579. Dengan kata lain jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat juga, (b2) Angka koefisien regresi pertama adalah sebesar 0,019 yang menunjukkan bahwa jika kompetensi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,019. Dengan kata lain jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat juga dan (b3) Angka koefisien regresi pertama adalah sebesar 0,072 yang menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,072. Dengan kata lain jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat juga.

Selanjutnya, Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk menunjukkan berapa besar prosentase variabel independen (motivasi, kompetensi, kepuasan) secara bersama-sama menerangkan variasi variabel dependen (kinerja pegawai).

**Tabel 3. Tabel determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.704	.670	1.982

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variabel Y

Sumber: Hasil Data Diolah, 2020

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan adjusted R Square (R<sup>2</sup>) pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,839. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 83,9% %. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya Adjust R Square (R<sup>2</sup>) adalah 0,670 Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 33% (100-67%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis.

Hasil uji statistik sebagaimana telah diuraikan sebelumnya menunjukkan hasil dimana semua variabel berpengaruh positif dan signifikan, maka pada bagian ini akan diberikan

penjelasan atau interpretasi hasil yang dikaitkan dengan teori-teori dan penelitian terdahulu untuk membandingkan sekaligus mengetahui kelebihan dan kelemahan penelitian ini.

### ***Pengaruh Motivasi Pegawai (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)***

Indikatornya yang di gunakan yaitu peningkatan prestasi, organisasi, pekerjaan terselesaikan, tanggung jawab, pengembangan diri, dapat mengikuti peraturan, kenyamanan, hubungan sesama rekan kerja, mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit dan kesempatan berkePerolehan gaji yang cukup. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Indikator yang di gunakan : Kebutuhan dasar, Perlindungan dan jaminan fisik, Diterima dalam kelompok, Rasa memiliki, Penghargaan internal, Penghargaan eksternal, Pertumbuhan pencapaian potensi, Dorongan menjadi apa yang diinginkan.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, hasil yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, merupakan faktor peningkatan prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai signifikansi lebih kecil (0,000) dari batas nilai signifikansi 0,05 yang artinya H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan

Muhammad Ridwan (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada Kantor Penyelenggara Pelabuhan Unit Kelas III Kab. Sinjai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para pegawainya pasti akan terjamin. Dari uraian di atas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi kerja adalah proses yang mengandung unsur mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk melakukan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan yang meliputi motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja terhadap organisasi akan tinggi, demikian juga sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja terhadap organisasi juga rendah. Motivasi akan memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja.

Setiap manusia tentu memiliki alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu atau mengapa orang yang satu bekerja ekstra giat, sedangkan orang yang satunya lagi bekerja biasa saja. Tentu ada alasan yang mendorong ritme bekerja seseorang. Dengan kata lain, ada motivasi tersendiri yang melatarbelakanginya.

### ***Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)***

Indikator penilaian yang digunakan yaitu mengerjakan pekerjaan lebih baik, dapat melakukan pekerjaan yang telah ditentukan, gagasan, memecahkan masalah, kritis, memahami



pekerjaan, keahlian, penyampaian yang dapat dimengerti, hubungan dengan rekan kerja, hubungan masyarakat dan menguntungkan organisasi

Semakin tinggi kompetensi yang di miliki, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Meskipun kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, masih di temukan adanya karyawan yang kurang konsisten dalam melakukan pekerjaan, kurang percaya diri dalam setiap situasi, belum mampu mengukur pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta belum mampu mengerjakan tugas fisik maupun tugas mental yang diberikan oleh pimpinan.

Sri Wahyuni Indayani, (2017) melakukan penelitian dengan teknik analisa regresi berganda “ Pengaruh Disiplin, Motivasi kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumipuera 1912 Kantor Pemasaran Regional Makassar. Hasil pengujian kompetensi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja. Hal ini adanya konsisten karyawan terhadap tugas dan tanggung Jawab.

Sudarmanto (2009: 32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Menurut Romberg (2007) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Kompetensi ditinjau dari pendidikan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai memiliki penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pengetahuan (knowledge) dapat meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Kompetensi ditinjau dari indikator ketrampilan (skills) juga dapat meningkatkan kinerja karena adanya kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)***

Indikator yang di gunakan adalah Persepsi pekerjaan, kemampuan, Organisasi, komunikasi, dan rekan kerja. Indikator yang digunakan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan dan menggambarkan puas tidak puasnya dalam bekerja adalah sebagai berikut : Sesuai keahlian, latar belakang pendidikan, gaji sesuai pekerjaan, gaji terima tepat waktu, bekerja dalam lingkungan yang nyaman, Lingkungan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan, fasilitas kantor, Dapat digunakan sewaktu-waktu, pimpinan memberi pengarahan karyawan, komunikasi dengan pimpinan dengan baik, promosi karyawan.

Selanjutnya, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan kepuasan dengan kinerja, diringkaskan dalam pernyataan Robbins (1996) bahwa “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif”. Kepuasan sangat penting bagi karyawan, karena dapat menciptakan kesan positif dalam lingkungan kerja organisasi, sehingga membantu karyawan mengembangkan hal-hal baik terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bishop dan Scott (1997) menunjukkan bahwa satisfaction with supervision dan satisfaction with co-worker berpengaruh secara signifikan terhadap productivity.

Apabila dihubungkan dengan data dari distribusi frekuensi, maka terlihat bahwa sebagian besar responden merasa puas terhadap gaji yang berhubungan dengan pekerjaan secara langsung yang diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian di PD Pasar

Makassar Raya cukup bagus meskipun untuk gaji yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan masih belum sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan.

Kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan tidak terlalu berpengaruh. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, meskipun karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, tetapi mereka mengharapkan penilaian terhadap kinerja tinggi. Terbukti dengan penilaian mereka terhadap hasil kerja yang sudah sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan dan penyelesaiannya yang tepat waktu.

Dari beberapa uraian di atas, pada akhirnya kinerja karyawan itu dapat dijelaskan oleh faktor-faktor, motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam implementasinya di lingkungan perusda, perlu adanya tanggung jawab dan perhatian pimpinan Perusahaan Daerah.

## Simpulan

Berdasarkan uraian temuan penelitian, interpretasi, dan kajian seperti telah diutarakan di atas, penelitian ini mengemukakan kesimpulan sebagai jawaban atas permasalahan yang telah kemukakan terdahulu sebagai berikut: (1) Pada dasarnya persepsi pegawai tentang motivasi kerja, kemampuan dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa sudah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja kerja PD Pasar Makassar Raya, (2) Kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya tidak terlalu pengaruh signifikan. Perlu pimpinan PD Pasar Makassar Raya meningkatkan kompetensi terhadap karyawannya. Perlu ada bimbingan terhadap kemampuan berfikir berinovasi dan daya saing. Derajat kinerja pegawai yang termasuk dalam kategori baik dapat dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, peningkatan faktor-faktor motivasi kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama, akan dapat mempertinggi kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya dan (3) Secara parsial kepuasan kerja belum juga pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD Pasar Makassar Raya. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal kepuasan kerja, antara lain pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kemampuan kerja karyawan PD Pasar Makassar Raya berpengaruh secara terhadap kinerja mereka. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya. Terbukti pula, bahwa rendah-tingginya motivasi kerja pegawai berpengaruh secara signifikan dengan rendah-tingginya kinerja mereka. Bilamana motivasi kerja pegawai tinggi, maka akan tinggi pula kinerjanya. Selain itu juga dapat dinyatakan, bahwa kompetensi dan kepuasan kerja karyawan akan secara signifikan dengan kinerja mereka. Bilamana karyawan puas terhadap hasil yang diperoleh, maka sudah barang tentu akan diikuti oleh kinerja yang tinggi pula.

Dengan memperhatikan kesimpulan penelitian sebagaimana diutarakan di atas, mengantarkan pada saran, yaitu: (1) Bilamana menginginkan kinerja karyawan meningkat, harus secara serentak meningkatkan faktor-faktor motivasi, kompetensi, kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja. Dalam implementasinya di lingkungan organisasi, hendaknya menjabarkan ke dalam bentuk tindakan operasional yang lebih nyata dengan kiat-kiat baru yang memiliki daya tarik bagi pegawai untuk melaksanakannya dalam bekerja sehari-hari. Lain daripada itu, faktor-faktor lain selain yang telah diidentifikasi penelitian ini harus ditemukan dengan melakukan penelitian lebih lanjut, baik melalui penelitian kuantitatif maupun penelitian kualitatif, (2) Motivasi kerja karyawan yang tergolong tinggi harus dipertahankan agar kinerjanya tetap terjaga dengan senantiasa mensosialisasikan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi agar para pegawai dapat melakukan adopsi inovasi dalam rangka persaingan global. Kemampuan kerja yang tinggi tidak akan banyak berarti bagi peningkatan kinerja bilamana tidak dilandasi oleh motivasi kerja yang tinggi pula. Oleh karena itu, perlu dicari kiat-kiat baru untuk menciptakan stimulan yang memacu kinerja karyawan dan (3)

Peranan motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja menjadi lebih vital dalam memacu kinerja pegawai karena menjadi determinan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Berdasarkan beberapa kesimpulan dan saran sebagaimana diutarakan di atas penelitian mengajukan rekomendasi sebagai berikut: (a) PD Pasar Makassar Raya hendaknya tetap memelihara dan menjaga motivasi kerja para karyawan serta senantiasa melakukan pelatihan-pelatihan dalam rangka mengadopsi teknologi baru yang kian pesat berkembang. Di samping itu, hendaknya memacu motivasi kerja pegawai sebagai dampak dari krisis ekonomi sehingga menjadi lebih bergairah dengan kiat-kiat baru yang dapat membantu menyelesaikan persoalan-persoalan keluarga karyawan. Kepuasan kerja harus ditingkatkan seiring dan setara dengan tingkat kompetensi. Perubahan-perubahan global dalam era millenium harus segera diantisipasi untuk kemudian ditransformasikan kepada para karyawan. Proses regenerasi karyawan harus sudah dicanangkan sejak sekarang dengan instrumen baru atas dasar parameter yang harus digali melalui penelitian terlebih dahulu sebagai dasar rekrutmen karyawan dan (b) Para peneliti dan akademisi yang berkecimpung dalam disiplin Ilmu Manajemen, hendaknya mengembangkan lebih jauh studi ini dengan meneliti lebih seksama perbedaan-perbedaan karakteristik karyawan dalam kaitannya dengan kinerja mereka. Terlebih lagi dapat menemukan parameter tertentu yang berguna sebagai instrumen dalam proses rekrutmen karyawan melalui penelitian eksploratif. Tindakan ini pada akhirnya akan dapat menemukan kesimpulan-kesimpulan baru yang dapat memperkaya khasanah ilmu manajemen.

## **Referensi**

- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2012, Manajemen Motivasi, Jakarta, Grasindo
- Armstrong, M., 2014, Performance Management, England, Clays, Ltd. St. Ives pte.
- Antariksa, Wilfidrus, 2007, Membangun Kepuasan Pelanggan Melalui Kualitas Pelayanan, Usahawan No. 05 Tahun XXVI
- Bachrun, Abdullah, 2011, Standar Perilaku Sebagai Upaya Peningkatan Mutu Pelayanan, Yogyakarta, Tugu
- Davis, Keith, 2012, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Jakarta, Erlangga
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 2010, Perilaku dalam Organisasi, Jakarta, Erlangga
- Drs Riduwan, MBA, 2004, Metode & Teknik Menyusun Tesis, Bandung, Alfabeta
- Erni Alwi, 2019, Tesis Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan, Universitas Muslim Indonesia
- Fitran, Amalia, 2012, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Tugu
- Ghozali, Imam, 2006, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fachruddin Tukuboya, 2011, Tesis Pengaruh Motivasi, kemampuan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pada Kantor Bappeda Provinsi Maluku Utara, Universitas Muslim Indonesia
- Gomes, F. Cardoso, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi Offset
- Handoko T. Hani, 2011, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara
- Kadarisman, M., 2012, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Rajawali Press
- Latunreng, Wahyuddin, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3, Jakarta, Perpustakaan Nasional Dalam Terbitan (KDT)
- Mahmudi, 2010, Kinerja Sektor Publik, Yogyakarta, Andi Offset
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.

- Manullang, 2012, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Moeheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta, Radja Grafindo Persada
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2012, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta, Universitas Indonesia (UI-Press)
- Muhammad Ridwan, 2018, *Tesis Pengaruh Kompetensi, Motivasi & Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III, Kab, Sinjai*, Universitas Muslim Indonesia
- Nitisemito, Alex S., 2008, *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Jakarta, Ghalia Indonesia
- Pasolong, Harbani, 2010, *Manajemen Kinerja; Falsafah, Teori dan Aplikasinya*, Jakarta, Pustaka Pelajar
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta, Rajawali Press
- Robbins, Stephen P, 2010, *Perilaku Organisasi*, Jilid 2, Jakarta, Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen P. & Coulter, Mary, 2010, *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 2*, Jakarta, Indeks
- Santoso, Muhammad Iman, 2004, *Perspektif Imigrasi, Dalam Pembangunan Ekonomi dan Ketahanan Nasional*, Jakarta, Universitas Indonesia Press
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju
- Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1, No.4
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, Yogyakarta, STIE YKPN
- Sri Wahyuni Indayani, 2017, *Tesis Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bumiputera 1912 Kantor Pemasaran Regional Makassar*, Universitas Miuslim Indonesia
- Spencer, LM. dan SM. Spencer, 1993, *Competence at Work*, New York, John Willy Sons Inc.
- Starke, J.G., 2006, *Pengantar Hukum Internasional*, Jakarta, Sinar Grafika
- Sunyoto, Danang, 2013, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, Bandung, Refika Aditama
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Prenada Media Group
- Syafei, M., 2007, *Pelayanan Pelanggan yang Bermutu, Seni Melakukan Pelanggan Sebagai Tamu*, Jakarta, Binarupa Aksara
- Zurnali, J., 2010, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta, Rhineka Cipta
- Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 9 Tahun 2000.