

SDM BERDAMPAK: KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI

Sarlota Mosso¹, Mervin Irian Sadipun Komber², Pahmi Pahmi³

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong

Sarlotamosso01@gmail.com, merviniriansk@unimudasorong.ac.id^{2*},
pahmi@unimudasorong.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Provinsi Papua Barat Daya. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan uji regresi berganda, model yang digunakan terbukti signifikan ($p < 0,05$) dengan nilai R Square sebesar 0,927 yang berarti 92,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara simultan. Namun, hanya variabel kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,858$, $p = 0,000$), sedangkan motivasi dan kompensasi tidak terbukti signifikan. Sedangkan hasil uji regresi pada tabel coefficients (uji b) menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,858. Sementara itu, variabel motivasi dan kompensasi memiliki nilai koefisien beta yang jauh lebih kecil, masing-masing 0,089 dan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel bebas yang diuji, hanya kompetensi yang terbukti secara statistik memiliki pengaruh dominan.

Kata Kunci: **Kompetensi, Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai, Majelis Rakyat Papua Barat.**

ABSTRACT

The purpose of the research is to determine and analyze the influence of competence, motivation, and compensation on the improvement of employee performance at the Secretariat Office of the People's Assembly of the Southwest Papua Province. The research method uses a quantitative approach with an associative method to measure the relationship and influence between variables. The research results show that the multiple regression test, the model used is proven to be significant ($p < 0.05$) with an R Square value of 0.927, which means 92.7% of the variation in employee performance can be explained by the variables of competence, motivation, and compensation simultaneously. However, only the competence variable has a significant effect on employee performance ($\beta = 0.858$, $p = 0.000$), while motivation and compensation were not proven to be significant. Meanwhile, the results of the regression test in the coefficients table (b test) show that the competence variable has a regression coefficient (beta) value of 0.858. In contrast, the motivation and compensation variables have much smaller beta coefficient values, 0.089 and

0.05, respectively. Thus, it can be concluded that out of the three independent variables tested, only competence statistically proven to have a dominant influence.

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

PENDAHULUAN

Di sektor publik kontemporer, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama dalam manajemen organisasi, khususnya di dalam lembaga pemerintah. Kinerja yang optimal merupakan cerminan dari manajemen sumber daya manusia yang efektif, bercirikan kompetensi, motivasi, dan kompensasi yang adil. Dalam pemerintahan daerah, personel yang kompeten dan termotivasi, yang diberi penghargaan secara memadai, memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan program dan kebijakan publik (Basa & Ajo Leda, 2025). Dengan demikian, faktor-faktor seperti kompetensi, motivasi, dan kompensasi merupakan hal mendasar untuk membangun angkatan kerja yang berkinerja tinggi dan kompetitif, terutama di lembaga-lembaga strategis seperti Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat (Majelis Rakyat Papua Barat).

Kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui outcome tetapi juga melalui proses, disiplin, dan efektivitas yang ditunjukkan dalam memberikan pelayanan publik (Yuningsih, 2017). Kinerja yang tinggi di sektor publik menandakan kemampuan lembaga dalam menjalankan misinya dan memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Di era reformasi birokrasi saat ini, peningkatan kinerja PNS sangat penting untuk memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik (Andriyan et al., 2024).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kompetensi, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Misalnya, (Pahmi & Busman, 2022) menemukan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan (Sulastri et al., 2020) menyoroti kompensasi sebagai pendorong utama peningkatan produktivitas di sektor publik. Namun, sebagian besar penelitian ini dilakukan di luar Papua, meninggalkan celah dalam memahami bagaimana konteks sosial, budaya, dan kelembagaan lokal memengaruhi hubungan tersebut (Cahyani & Arestia, 2025). Selain itu, temuan penelitian mengenai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja tidak konsisten beberapa menyoroti kompetensi, sementara yang lain menekankan motivasi atau kompensasi, terkadang dimediasi oleh kepuasan kerja (Dwi Handoko et al., 2021).

Penelitian membahas kesenjangan dengan berfokus pada Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat, sebuah lembaga perwakilan baru dengan karakteristik budaya dan administrasi yang unik. Kekhasan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, konteksnya adalah badan daerah otonom yang baru dibentuk, yang berbeda dengan lembaga eksekutif pemerintah. Kedua, penelitian ini secara bersamaan mengkaji pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi, memberikan kejelasan empiris tentang dampak relatifnya dalam konteks legislatif. Ketiga, memasukkan dimensi sosial budaya

khusus Papua, memperkaya pemahaman teoritis dan praktis tentang faktor penentu kinerja di lembaga publik daerah.

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan hipotesis-hipotesis sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Dari variabel-variabel tersebut, kompetensi dihipotesiskan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, menggunakan teknik sampling jenuh untuk seluruh staf di Sekretariat. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Temuan ini bertujuan untuk menawarkan rekomendasi praktis untuk pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan pelayanan publik, dan berkontribusi pada kemajuan ilmu manajemen dalam konteks pemerintahan daerah yang baru dibentuk di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal, bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Objek penelitian terdiri dari semua pegawai negeri sipil dan staf kontrak yang aktif bekerja di Sekretariat selama tahun studi. Fokusnya adalah menyelidiki hubungan antara tiga variabel independen kompetensi, motivasi dan kompensasi dan satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Arioen et al., 2023).

Definisi operasional dari variabel penelitian adalah sebagai berikut: Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi mencakup imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka. Kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja tim, seperti yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri.

Setiap variabel diukur dengan menggunakan item yang diturunkan dari teori mapan dan penelitian sebelumnya, dan tanggapan diperoleh melalui skala Likert mulai

dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Operasionalisasi memastikan bahwa setiap indikator mencerminkan dimensi konseptual dari variabel terkait, memfasilitasi pengukuran yang akurat dan andal. Penelitian memiliki jenis data yang digunakan dalam merupakan data primer yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuisisioner. Data sekunder, seperti dokumen organisasi, catatan kepegawaian, dan laporan kinerja, juga digunakan untuk mendukung dan memvalidasi temuan. Instrumen pengumpulan data primer adalah kuesioner terstruktur, yang dirancang berdasarkan indikator yang divalidasi dari literatur yang relevan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel jenuh (*census sampling*), karena jumlah penduduk staf Sekretariat terbatas dan dapat dikelola sebanyak 69 orang. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap anggota populasi dimasukkan sebagai responden, sehingga meningkatkan keakuratan dan keterwakilan data (Waruwu et al., 2025).

Pengumpulan data dilakukan melalui pendistribusian kuisisioner kepada seluruh responden yang dituju. Selain itu, metode dokumentasi dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan informasi pendukung tentang struktur organisasi, jumlah karyawan, dan data kinerja historis. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Statistik deskriptif digunakan untuk meringkas karakteristik responden dan distribusi tanggapan pada setiap variabel penelitian (Rachman et al., 2024). Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hipotesis dan mengetahui signifikansi dan kekuatan hubungan antar variabel. Validitas dan reliabilitas kuesioner dinilai masing-masing menggunakan korelasi Momen Produk Pearson dan Alpha Cronbach. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik (SPSS versi 25) untuk memastikan interpretasi yang objektif dan akurat. Melalui pendekatan metodologis yang komprehensif ini, penelitian ini berupaya memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan menawarkan rekomendasi praktis untuk pengembangan sumber daya manusia di organisasi sektor publik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Semua data dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan analisis kuantitatif, dengan hasil yang dirangkum dalam bentuk tabel. Statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, serta analisis regresi digunakan untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana kompetensi, motivasi, dan kompensasi terkait dengan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat.

Tabel 1 menunjukkan statistik deskriptif dari setiap variabel penelitian, yang menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan dirasakan pada tingkat sedang hingga tinggi oleh responden. Ini menunjukkan bahwa, rata-rata,

karyawan memandang keterampilan, motivasi, penghargaan, dan kinerja mereka secara positif.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	n	Minimum	Maksimum	Std Rata-rata Maksimum Minimum	.
Kompetensi Penyimpangan	69	9	44	36.14	8.43
Motivasi	69	9	44	32.25	9.47
Kompensasi	69	9	43	33.62	8.76
Kinerja Karyawan	69	9	45	36.93	8.51

Statistik deskriptif menunjukkan bahwa responden umumnya melaporkan tingkat yang relatif tinggi untuk semua variabel dalam penelitian ini. Kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata tertinggi (36,93), diikuti oleh kompetensi (36,14), kompensasi (33,62), dan motivasi (32,25), menunjukkan bahwa karyawan memandang kinerjanya baik dan didukung oleh kompetensi dan kompensasi yang memadai. Namun, nilai deviasi standar (8,43-9,47) menunjukkan variabilitas sedang dalam tanggapan, dengan motivasi memiliki variasi terbesar, menunjukkan tingkat antusiasme kerja yang berbeda di antara karyawan. Ini menyiratkan bahwa meskipun kompetensi dan kompensasi relatif konsisten, peningkatan faktor motivasi seperti pengakuan, dukungan kepemimpinan, dan peluang pengembangan karir dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan di seluruh organisasi.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Tidak disetel. Koefisien (B)	Std. Kesalahan	Beta	t-nilai	Sig.
Konstan	1.377	1.282	—	1.074	0.287
Kompetensi	0.866	0.061	0.858	14.224	0.000*
Motivasi	0,080	0,043	0,089	1,883	0,064
Kompensasi	0,049	0,056	0,051	0,878	0,383

Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan ($B = 0,866$; $t = 14,224$; $p = 0,000 < 0,05$), menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang lebih tinggi sangat meningkatkan kinerja. Sebaliknya, motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan ($B = 0,080$; $t = 1,883$; $p = 0,064 > 0,05$), artinya meskipun motivasi cenderung meningkatkan kinerja, pengaruhnya secara statistik tidak cukup kuat. Demikian pula, kompensasi juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ($B = 0,049$; $t = 0,878$; $p = 0,383 > 0,05$). Oleh karena itu, di antara variabel bebas,

kompetensi merupakan satu-satunya variabel yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menunjukkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 3. Hasil Tes ANOVA

Model	Jumlah Kuadrat	df	Kuadrat Rata	-rata F	Sig.
Regresi	4565.152	3	1521.717	273.625	0.000*
Sisa	361.486	65	5.561	--	---
Total	4926.638	68	-	-	-

Hasil ANOVA (F-test) menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik dan layak untuk menjelaskan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F sebesar 273,625 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, variabel independen secara kolektif berkontribusi untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan, dan model regresi dapat dianggap tepat dan andal untuk memprediksi kinerja dalam organisasi.

Tabel 4. Ringkasan Model

Model	R	R Persegi	Disesuaikan R Persegi	Std. Kesalahan Estimasi
1	0,963	0,927	0,923	2,358

Ringkasan model menunjukkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,963 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (kompetensi, motivasi, dan kompensasi) dengan kinerja karyawan. Nilai Kuadrat R sebesar 0,927 berarti bahwa 92,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang termasuk dalam model regresi, sedangkan 7,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Kuadrat R yang Disesuaikan sebesar 0,923 menegaskan bahwa model tetap sangat andal bahkan setelah penyesuaian untuk jumlah prediktor. Selain itu, kesalahan standar estimasi sebesar 2,358 menunjukkan bahwa kesalahan prediksi model relatif kecil, menunjukkan akurasi yang baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 mengemukakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Hasil analisis regresi linier berganda memberikan dukungan kuat untuk hipotesis ini. Koefisien regresi untuk kompetensi adalah 0,866 dengan nilai Beta terstandarisasi sebesar 0,858 dan signifikansi (nilai-p) sebesar 0,000, yang jauh di bawah ambang batas yang diterima secara umum sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berhubungan positif dengan kinerja karyawan tetapi juga merupakan variabel yang paling berpengaruh di antara yang diteliti dalam penelitian ini.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional yang lebih tinggi lebih mampu menjalankan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien. Dalam konteks Kantor Sekretariat, di mana tugas administrasi dan perwakilan bersifat kompleks dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang aspek organisasi dan budaya, kompetensi memainkan peran sentral dalam mendorong hasil kinerja. Karyawan dengan kompetensi yang kuat lebih siap untuk memecahkan masalah, beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan layanan yang memenuhi harapan organisasi dan publik. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Hartono et al., 2020; Pramudyawardhani & Munari, 2023; Suryani et al., 2021), yang juga menemukan bahwa kompetensi merupakan penentu kritis kinerja pegawai di sektor publik. Studi mereka menekankan bahwa pengembangan profesional, pelatihan, dan peningkatan pengetahuan yang berkelanjutan merupakan strategi penting untuk meningkatkan efektivitas staf pemerintah.

Secara teoritis, dampak signifikan dari kompetensi sejalan dengan pandangan manajemen sumber daya manusia berbasis sumber daya, yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan orang-orangnya (Björndell & Premberg, 2021; Brown et al., 2019). Secara praktis, temuan ini menyoroti perlunya investasi yang ditargetkan dalam pelatihan karyawan, pengembangan keterampilan, dan perekrutan berbasis kompetensi untuk mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi di Sekretariat. Singkatnya, penerimaan Hipotesis 1 menunjukkan bahwa kompetensi merupakan pendorong utama kinerja karyawan dalam pengaturan kelembagaan ini. Ini menggarisbawahi pentingnya pembelajaran berkelanjutan dan pertumbuhan profesional dan memberikan arahan yang jelas untuk kepemimpinan dalam membentuk kebijakan sumber daya manusia yang memprioritaskan pengembangan kompetensi sebagai jalur untuk mencapai tujuan organisasi (Evinita et al., 2025; Pramudyawardhani & Munari, 2023).

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Namun, hasil analisis regresi linier berganda tidak sepenuhnya mendukung hipotesis ini. Koefisien regresi untuk motivasi adalah 0,080 dengan nilai Beta standar 0,089, dan signifikansi (nilai-p) adalah 0,064, yang melebihi ambang konvensional 0,05. Ini berarti bahwa, meskipun hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan positif, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik dalam penelitian ini.

Temuan menunjukkan bahwa perbedaan tingkat motivasi antar karyawan tidak menghasilkan variasi kinerja yang signifikan dalam konteks Kantor Sekretariat. Beberapa faktor dapat menjelaskan hasil ini. Pertama, ada kemungkinan bahwa motivasi dasar di antara karyawan sudah relatif tinggi dan terdistribusi secara merata, menyisakan sedikit ruang bagi motivasi untuk bertindak sebagai faktor pembeda dalam hasil kinerja. Kedua, elemen lain - seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau penghargaan eksternal mungkin memainkan peran yang lebih berpengaruh dalam membentuk kinerja karyawan, sehingga mengurangi dampak motivasi yang diukur dalam penelitian ini. Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, hasil ini sebagian kontras dengan penelitian oleh (Rivaldo et al., 2021; Rosalina et al., 2021; Tsuraya & Fernos, 2023), yang menemukan motivasi sebagai penentu signifikan produktivitas karyawan di sektor publik. Namun, hal ini sejalan dengan beberapa temuan lainnya, seperti yang dilakukan oleh (Irian Sadipun Komber et al., 2024; Yolinza & Marlius, 2023), yang mengamati bahwa motivasi tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, terutama ketika faktor organisasi lain lebih dominan.

Secara teoritis, temuan menunjukkan bahwa meskipun motivasi merupakan pendorong psikologis yang penting, pengaruhnya terhadap kinerja mungkin bergantung pada konteks, terutama di lingkungan di mana tingkat motivasi sudah memadai atau di mana faktor organisasi lain mendominasi (Hanafi et al., 2018; Siwi et al., 2020). Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak boleh hanya mengandalkan strategi motivasi tetapi juga harus fokus pada penguatan aspek lainnya, seperti kompetensi profesional dan lingkungan kerja (Ansell et al., 2022; Dewi et al., 2023). Kesimpulannya, Hipotesis 2 tidak diterima dalam penelitian ini, karena motivasi tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Ini menyoroti pentingnya pendekatan multifaset untuk peningkatan kinerja, di mana motivasi dipertimbangkan bersama faktor penentu utama lainnya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Hasil analisis regresi linier berganda tidak mendukung hipotesis ini. Koefisien regresi untuk kompensasi adalah 0,049 dengan nilai Beta standar 0,051, dan signifikansi (nilai-p) adalah 0,383, yang jauh lebih tinggi daripada tingkat signifikansi 0,05 yang biasa digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Hal ini menunjukkan bahwa, meskipun hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan positif, namun secara statistik tidak signifikan dalam penelitian ini.

Beberapa penjelasan yang mungkin dapat menjelaskan hasil ini. Pertama, sistem kompensasi di Kantor Sekretariat mungkin sudah dianggap memadai atau setara oleh sebagian besar karyawan, sehingga mengurangi potensi kompensasi untuk menjadi faktor pendorong utama peningkatan kinerja. Kedua, variabel lainnya, seperti kompetensi atau motivasi intrinsik, mungkin memainkan peran yang lebih penting dalam menentukan kinerja karyawan, sehingga menutupi pengaruh kompensasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, seperti (Nuralita & Nugraha, 2018; Poluakan et al., 2019; Presilawati et al., 2022) yang menyoroti kompensasi sebagai faktor utama dalam mendorong produktivitas pegawai di sektor publik. Namun, temuan ini konsisten dengan penelitian (Pramestya et al., 2023; SEPTYANTI, 2024), yang menemukan bahwa kompensasi tidak selalu memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja, terutama ketika faktor non-keuangan atau dukungan organisasi lebih menonjol. Hal ini juga sejalan dengan (Yunitha Sari & Novi Wardhani, 2026), yang mengamati bahwa begitu kompensasi mencapai tingkat yang memuaskan, peningkatan lebih lanjut mungkin belum tentu menghasilkan hasil kinerja yang lebih baik.

Secara teoritis, hasil menunjukkan bahwa kompensasi saja tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja, terutama dalam pengaturan di mana kebutuhan keuangan dasar sudah terpenuhi (Sanaba et al., 2022). Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa manajemen harus menyeimbangkan strategi kompensasi dengan pendekatan lainnya, seperti meningkatkan kompetensi karyawan dan membina lingkungan kerja yang mendukung, untuk mencapai hasil kinerja yang optimal (Ade Fitri et al., 2022). Ringkasnya, Hipotesis 3 tidak diterima, karena kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Ini menekankan pentingnya pendekatan holistik untuk manajemen sumber daya manusia, di mana imbalan finansial dilengkapi dengan strategi motivasi dan pengembangan lainnya.

Pengaruh Simultan Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 4 mengemukakan bahwa kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara serentak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Hasil analisis regresi linier berganda sangat mendukung hipotesis ini. Uji ANOVA menghasilkan nilai F sebesar 273,625 dengan signifikansi (nilai-p) sebesar 0,000, menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan sangat signifikan. Selain itu, ringkasan model regresi menunjukkan nilai Kuadrat R sebesar 0,927, artinya 92,7% varians dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan secara kolektif oleh tiga variabel independen.

Temuan menunjukkan bahwa, meskipun kompetensi, motivasi, dan kompensasi mungkin memiliki pengaruh individu yang berbeda-beda, efek gabungannya terhadap kinerja karyawan adalah substansial dan signifikan secara statistik. Ini sejalan dengan gagasan bahwa kinerja karyawan di organisasi sektor publik adalah hasil dari berbagai faktor yang saling berhubungan, termasuk keterampilan profesional, motivasi psikologis, dan penghargaan finansial atau non-finansial. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Santoso et al., 2019; Yuliana & Filatrovi, 2019), yang keduanya menemukan bahwa pengaruh simultan kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di lembaga pemerintah. Studi-studi menyoroti pentingnya mengadopsi pendekatan komprehensif untuk manajemen sumber daya manusia, di mana berbagai faktor dikelola bersama untuk mencapai hasil yang optimal (Wulandary et al., 2022).

Secara teoritis, temuan mendukung model holistik manajemen kinerja, yang menunjukkan bahwa hasil organisasi paling baik ditingkatkan dengan menangani berbagai faktor individu dan organisasi secara bersamaan (Gorang et al., 2022). Secara praktis, hasil tersebut menyiratkan bahwa manajemen di Kantor Sekretariat harus merancang strategi terintegrasi yang mengembangkan kompetensi karyawan, menumbuhkan motivasi, dan memastikan kompensasi yang adil untuk memaksimalkan kinerja. Kesimpulannya, Hipotesis 4 diterima. Pengelolaan kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara serentak secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Hal ini menggarisbawahi pentingnya strategi pengembangan sumber daya manusia yang beragam untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul.

Variabel Paling Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hipotesis 5 menyatakan bahwa di antara kompetensi, motivasi, dan kompensasi, kompetensi diharapkan memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Hasil analisis regresi jelas mendukung hipotesis ini. Koefisien Beta standar untuk kompetensi (0,858) jauh lebih tinggi daripada

motivasi (0,089) dan kompensasi (0,051). Selain itu, hanya kompetensi yang menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik ($p = 0,000$), sedangkan dua variabel lainnya tidak mencapai signifikansi.

Pengaruh kompetensi menunjukkan bahwa pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap profesional karyawan adalah pendorong utama kemampuan mereka untuk bekerja secara efektif dalam konteks organisasi ini. Karyawan yang kompeten lebih siap untuk beradaptasi dengan tantangan, memberikan pekerjaan yang berkualitas, dan berkontribusi pada tujuan organisasi, terutama dalam lingkungan yang menuntut profesionalisme tingkat tinggi dan keahlian khusus. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Pramudyawardhani & Munari, 2023), yang juga mengidentifikasi kompetensi sebagai faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di lembaga sektor publik. Studi-studi ini menyoroti bahwa, meskipun motivasi dan kompensasi itu penting, tanpa kompetensi yang memadai, karyawan tidak mungkin mencapai kinerja yang optimal.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat pandangan berbasis sumber daya bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk kinerja dan keberlanjutan organisasi. Secara praktis, ini menunjukkan bahwa manajemen harus memprioritaskan perekrutan berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan inisiatif pengembangan profesional sebagai strategi paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Singkatnya, Hipotesis 5 diterima. Kompetensi dikukuhkan sebagai faktor paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Temuan ini memberikan arahan yang jelas bagi para pembuat kebijakan dan pemimpin organisasi untuk memfokuskan upaya mereka pada penguatan kompetensi karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara serentak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Majelis Rakyat Papua Barat. Namun, ketika dianalisis secara individual, hanya kompetensi yang menunjukkan dampak yang signifikan secara statistik dan positif terhadap kinerja karyawan. Ini menyoroti bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan adalah pendorong utama untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam konteks ini. Temuan ini juga menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan kompensasi itu penting, mereka tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan secara statistik terhadap kinerja dalam pengaturan khusus ini. Oleh karena itu, manajemen harus lebih menekankan pada pengembangan kompetensi karyawan sebagai strategi utama peningkatan kinerja, tanpa mengabaikan peran pendukung motivasi dan kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

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.
- Andriyan, Y., Munzir, M., Sismar, A., Athirah, A. M., Hidayat, R., Henraman, H., & Sakti, D. A. B. (2024). Peningkatan Pengetahuan tentang E-Government dalam Pengembangan Desa Berbasis IT pada Kampung Fafanlap Kabupaten Raja Ampat. *Jurnal Masyarakat Madani Indonesia*, 3(4), 447–455. <https://doi.org/10.59025/3xw7vk39>
- Ansell, C., Sørensen, E., & Torfing, J. (2022). The Key Role of Local Governance in Achieving the SDGs. In *Co-Creation for Sustainability* (pp. 9–22). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-798-220220002>
- Arioen, R., Ahmaludin, H., Junaidi, J., Indriyani, I., & Wisnaningsih, W. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian* (1st ed.). CV.Eureka Media Aksara.
- Basa, F., & Ajo Leda, H. (2025). Kapasitas Pemberdayaan Pemerintah Desa Oda Ute Dalam Mendorong Minat Masyarakat Untuk Mengembangkan Budidaya Tanaman Kakao. *Jurnal Sosial Dan Pemerintahan (JSP)*, 1(2), 106–118. <https://doi.org/10.71241/bh7b7207>
- Björndell, C., & Premberg, Å. (2021). Physicians' experiences of video consultation with patients at a public virtual primary care clinic: a qualitative interview study. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 39(1), 67–76. <https://doi.org/10.1080/02813432.2021.1882082>
- Brown, D., Foroudi, P., & Hafeez, K. (2019). Marketing management capability: the construct and its dimensions: An examination of managers' and entrepreneurs' perceptions in a retail setting. *Qualitative Market Research*, 22(5), 609–637. <https://doi.org/10.1108/QMR-10-2017-0131>
- Cahyani, F., & Arestia, N. (2025). Kinerja Karyawan Wanita Dipengaruhi Oleh Employee Engagement Dan Work Life Balance. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1714–1724.
- Dewi, R., Solling Hamid, R., Sismar, A., Eka Putri Bachtiar, R., Moonai, S., & Asriany, A. (2023). The Role of Innovation Orientation in Improving Marketing Communication and Marketing Performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Culinary Sector. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 370–376. <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i1.419>
- 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.
- Evinita, L. L., Tangkau, J. E. M., Pesak, P. J., & Cahyono, S. (2025). Policy Framework to Improve MSME Competitiveness and Financial Performance with Indonesia's

- Asta Cita Vision Goals. *Journal of Risk and Financial Management*, 18(12), 692. <https://doi.org/10.3390/jrfm18120692>
- Gorang, A. F., Hermanyanti, H., Luisa Peny, T. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Tirtana Siregar, M. (2018). Effect Of Leadership Style And Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Hartono, B., Dwi Purnomo, A. S., & Andhini, M. M. (2020). Perilaku Investor Saham Individu Dalam Perpektif Teori Mental Accounts. *Kompetensi*, 14(2), 173–183.
- 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>
- 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.
- 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.
- Pramestya, 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>
- Pramudyawardhani, M., & Munari, M. (2023). The Influence Of Transparency, Accountability, Supervision, And Hr Competence On Apbd Management At Bpkad Surabaya City. *International Journal of Economy, Education, and Entrepreneurship*, 3(2), 409–422. <https://doi.org/10.53067/ije3.v3i2>
- 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.

- Rivaldo, Y., Harits Sulaksono, D., Pratama, Y., & Supriadi, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Damkar Pemko Batam. *Jurnal Jumka*, 1, 49–58.
- 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.
- 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.
- Santoso, D., Indarto, I., & Sadewisasi, W. (2019). Pola Peningkatan Kinerja Bisnis Ukm Melalui Modal Sosial Dan Modal Manusia Dengan Kebijakan Pemerintah Sebagai Moderating. *Dinamika Sosial Budaya*, 21(2), 152–171. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- SEPTYANTI, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Pada Guru Di Sekolah Maitreyawira Palembang. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 12(1), 2025. [http://repository.binadarma.ac.id/8997/%0Ahttp://repository.binadarma.ac.id/8997/1/BAB 0.pdf](http://repository.binadarma.ac.id/8997/%0Ahttp://repository.binadarma.ac.id/8997/1/BAB%200.pdf)
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Communication Andwork Motivation On Organizational Commitment Of Employees Ofbadan Pendapatan Daerah Kota Manado. *JURNAL EMBA*, 8(1), 617–626.
- 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.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- 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>
- Wulandary, A., Hanggari Citra Rini, T., & Khaerani, A. (2022). Implementasi Sistem Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan Daerah pada Peningkatan Kinerja

- Pemerintah Daerah. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 45–57.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Yuliana, R., & Filatrovi, E. W. (2019). Peningkatan Kinerja Bisnis Umkm Batik Semarang Dengan Menciptakan Keunggulan Bersaing. *Tirtayasa EKONOMIKA*, 14(1), 92–109.
- Yuningsih, N. (2017). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2), 141–154.
- Yunitha Sari, S. N., & Novi Wardhani, R. A. (2026). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Kompensasiterhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Kaliwates Jember. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 45–57.