

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI, DAN PERILAKU KERJA INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN SEKRETARIAT DAERAH ROKAN HULU, RIAU

Siska Andriyani¹⁾, Kusuma Chandra Kirana²⁾, Epsilandri Septyarini³⁾

^{1,2,3)}Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
siskaandriyani942@gmail.com¹⁾, kusumack@ustjogja.ac.id²⁾,
Epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian menggunakan teknik sampling jenuh, sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolenieritas, uji heteroskedastisitas. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$ yang berarti semakin besar motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. (2) kompensasi berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,048 < 0,05$ yang berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan. (3) perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti semakin baik perilaku kerja inovatif yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. (4) motivasi kerja, kompensasi dan perilaku kerja inovatif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 65.741 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti semakin meningkat motivasi kerja, kompensasi dan perilaku kerja inovatif maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, kompensasi, perilaku kerja inovatif, kinerja karyawan

Abstract

This study objectives to analyze the motivation work, compensation and innovative behavior influence the employee performance. Using quantitative research with saturated sampling technique with multiple regression analysis with classical assumption test to analyse the data with normality, multicollinearity and heteroscedasticity test. The result shows (1) work motivation has a positive effect $0.024 < 0.05$ significance value, means the greater the work motivation, the better the performance employee. (2) compensation has a positive effect with $0.048 < 0.05$ significance value, which is the greater the compensation given, the better the employee's performance. (3) innovative work behavior has a positive effect with a significance value of $0.000 < 0.05$, that mean the better the innovative work behavior implemented, the better the employee's performance. (4) work motivation, compensation and innovative work behavior simultaneously influence employee performance with F value 65,741 and a significance value $0.000 < 0.05$, which means the more work motivation, compensation and innovative work behavior increases, the better the employee's performance.

Keywords : work motivation, compensation, innovative work behavior, employee performance

1. PENDAHULUAN

Pentingnya kinerja karyawan untuk dapat meningkatkan instansi daerah yang

diharapkan. Kinerja karyawan yaitu kedisiplinan sebagai cerminan kualitas tanggungjawab individu pada tugas yang diberikan, hal tersebut merupakan dorongan, semangat serta keterwujudan tujuan instansi (2011, hal. 193). Kasmir (2016:182) sebagai hasil serta perilaku kerja setelah ketercapaian tugas dilaksanakan serta tanggungjawab dalam sebuah periode Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) menjelaskan apa saja maupun yang tidak dilaksanakan oleh pegawai. PalupiD., HerawatiJ., & SeptyariniE. (2022) menguraikan sebagai wujud pekerjaan yang dilaksanakan karyawan guna landasan penilaian pada pegawai.

Mayoritas organisasi dengan faktor utama penentu keberhasilan organisasi yaitu kinerja didalamnya. untuk meningkatkan kerja sama yang baik, semua unsur dalam organisasi harus dapat melibatkan diri dan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi tujuan akhir dari organisasi dimana mereka bergabung. Tidak terkecuali, pemimpin dalam hal ini memiliki peranan yang sangat menentukan dalam menggerakkan orang-orang (bawahan) termasuk dirinya sendiri.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer dengan dan melalui orang lain, manajer wajib memahami orang berperilaku sehingga mempengaruhi pekerjaan sesuai keinginan. Menurut Indah Putri Sutra Dewi, Didik Subiyanto, Epsilandri Septyarini (2023) yaitu perasaan karyawan yang didorong dari dalam dirinya sehingga membentuk sebuah keinginan dan kecakapan berkolaborasi secara efektif sesuai prosedur pekerjaan guna keselamatan didalamnya.

Disamping motivasi kerja, diperlukan adanya suatu kompensasi yang dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan dengan semakin berkembangnya suatu perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Suatu cara guna mencapai kelarasan tujuan terkait yaitu melalui perhatian kecil pada karyawan perusahaan seperti pemberian kompensasi pada pegawai. Dikarenakan kompensasi adalah keterikatan pemberian kompensasi dikarenakan sebagai hubungan timbal balik dari perusahaan dan pegawai. Kompensasi terbagi menjadi berbentuk finansial serta non-finansial.

Perilaku inovatif karyawan sangat diperlukan sebuah perusahaan dikarenakan kemampuan penciptaan serta pengkombinasian ide kreatif menjadi sebuah hal baru serta memiliki keberanian tinggi guna pengembangan ide bagi perusahaan.

Sebuah organisasi perangkat daerah seharusnya wajib meningkatkan keterlibatan karyawan dalam beragam aktivitas, dimana pemberian kesempatan tersebut sebagai wadah berpendapat serta berpartisipasi secara aktif guna mengambil keputusan serta pengembangan prestasi kerja sehingga karyawan diterlibatkan guna peningkatan komitmen dalam pekerjaannya serta mendorong kinerja pekerjaannya.

Sekretariat Daerah Rokan Hulu merupakan suatu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan struktur pemerintahan didaerah. Oleh karena itu wajib mempunyai SDM berkualitas serta tanggung jawab besar guna melaksanakan tanggung jawab dari pemimpin kepada para pegawainya, selain itu Sekretariat Daerah juga merupakan sebuah organisasi perangkat daerah yang berperan meningkatkan kinerja pegawai yang selama ini dianggap masih kurang maksimal. Pada riset awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan. Dimana tandanya melalui kinerja karyawan kurangnya kerja sama antar tim/ rekan kerja, kurangnya kinerja karyawan yang dianggap cenderung rendah serta

tidak sesuai harapan oleh instansi, dapat dilihat ketika karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sering menunda-nunda pekerjaan sehingga sering terjadi penumpukan pekerjaan, dan kurangnya motivasi dan perhatian yang diberikan oleh instansi kepada karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja karyawan

Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan prestasi manajemen. Penilaian prestasi atau kinerja suatu perusahaan diukur karena dapat dipakai sebagai dasar pengambilan keputusan baik pihak internal maupun eksternal. Pianda (2018 hal. 11) kinerja dari bahasa Indonesia yang kata dasarnya kerja atau terjemahan dari bahasa asing sebagai prestasi atau hasil kerja. Pegawai mengoperasikan perusahaan dari aktivitas yang dilaksanakan didalamnya yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2016, hal.74) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku. Perilaku adalah tentang bagaimana anda bertindak (How you act), dan bukan tentang apa atau siapa anda (what you are or who you are).

Motivasi

Motivasi berasal dari perkataan bahasa Inggris yakni motivation. Namun perkataan asalnya adalah motive yang juga telah digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atas segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi yang artinya dorongan atau gerakan hanya di tujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Masalah yang di temui perusahaan pada motivasi karyawan yaitu ketekunan karyawan dalam bekerja belum optimal dikarenakan masih kurangnya motivasi yang diberikan seperti kompensasi misalnya memberikan bonus, tunjangan dan kenaikan jabatan.

Menurut definisi yang diberikan di atas, motivasi berfungsi sebagai katalisator atau sumber dorongan bagi anggota staf, mendorong mereka untuk bekerja keras selama berjam-jam guna ketercapaian tujuan organisasi. Maka organisasi mengharapkan para pekerjanya untuk menjadi kompeten, terampil serta cakap namun yang paling krusial bahwa mereka turut bekerja sepenuh semangat serta keinginan pada hasil optimal.

Kompensasi

Penghargaan yang diperoleh karyawan dari pemberi kerja mereka, baik dalam bentuk uang tunai maupun barang. Tunjangan, insentif, atau gaji adalah contoh bentuk kompensasi ini mencakup kompensasi moneter serta manfaat non-moneter yang ditawarkan kepada pekerja sebagai pengakuan atas pengorbanan mereka atas nama bisnis.

Hasibuan (2020:127) faktor berpengaruh pada kompensasi adalah penawaran serta permintaan pegawai, kecakapan serta ketersediaan perusahaan, produktivitas, biaya kehidupan serta situasi ekonomi nasional.

Perilaku Kerja Inovatif

Dari perspektif etimologis, inovasi adalah proses dimana seseorang menggunakan imajinasi, keterampilan kognitif, dan jaringan sosialnya untuk menciptakan hal-hal baru bagi dirinya sendiri dan lingkungannya. Pengembangan, penyajian, serta pengaplikasian konsep maupun ide pada suatu kerja, kelompok dan organisasi dengan tujuan peningkatan kinerja individu serta aspek didalamnya dikenal sebagai perilaku kinerja inovatif.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif serta data menggunakan kuesioner. Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisa populasi, sampel serta mengelola data dengan statistik guna pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang memengaruhi) dan dependent (dipengaruhi). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan pada Sekretariat Daerah Rokan Hulu sebanyak 57 orang. Sementara sampel penelitian sebanyak 57. Sampel diambil menggunakan teknik *non probability sampling* berupa teknik memperoleh sampel tanpa peluang serupa untuk tiap unsur maupun anggota populasi sebagai sampel. Sehingga, guna penentuan sampel penelitian melalui teknik *sampling jenuh*. Kemudian data diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Data primer merupakan data dikumpulkan langsung melalui wawancara, survei, eksperimen, kuesioner dan lain-lain. Penelitian ini dilaksanakan di Sekretariat Daerah Rokan Hulu yang berlokasi Jl. Tuanku Tambusai, Km 4, Komplek Perkantoran Pemda Pasir, Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau.

Uji kualitas data melalui uji validitas serta reliabilitas. Sementara data dianalisa melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik mencakup normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas serta linear berganda. Kemudian uji hipotesis mencakup uji T, uji F, serta uji koefisien determinasi (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas akan dinyatakan valid jika kuesioner berisi pertanyaan yang dapat mengungkap suatu hal untuk diukur melalui kuesioner tersebut. adapun simpulan diambil berdasarkan pada alpha atau signifikansi. Apabila nilai signifikansi <0.05, maka pernyataan valid.

Motivasi Kerja (X1)

Tabel 4.1 Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
1	Q1	0.000	0.05	Valid
2	Q2	0.000		Valid
3	Q3	0.000		Valid
4	Q4	0.000		Valid
5	Q5	0.000		Valid
6	Q6	0.000		Valid
7	Q7	0.000		Valid
8	Q8	0.000		Valid

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Berdasarkan olahdata SPSS versi 26 uji validitas pada keseluruhan pernyataan pada variabel motivasi kerja adalah valid.

Kompensasi (X2)

Tabel 4.2 Uji Validitas Kompensasi

No	Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
1	Q9	0.000	0.05	Valid
2	Q10	0.000		Valid
3	Q11	0.000		Valid
4	Q12	0.000		Valid
5	Q13	0.000		Valid
6	Q14	0.000		Valid

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Berdasarkan olahdata SPSS versi 26 uji validitas pada keseluruhan pernyataan pada variabel kompensasi adalah valid.

Perilaku Kerja Inovatif (X3)

Tabel 4.3 Uji Validitas Perilaku Kerja Inovatif

No	Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
1	Q15	0.000	0.05	Valid
2	Q16	0.000		Valid
3	Q17	0.000		Valid
4	Q18	0.000		Valid

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Berdasarkan olahdata SPSS versi 26 uji validitas pada seluruh item pernyataan pada variabel perilaku kerja inovatif adalah valid.

Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Sig.(2-tailed)	Alpha	Keterangan
1	Q15	0.000	0.05	Valid
2	Q16	0.000		Valid
3	Q17	0.000		Valid
4	Q18	0.000		Valid

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Olahdata SPSS versi 26 pengujian validitas pada keseluruhan pernyataan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukuran sebuah kuesioner sebagai indikator konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal apabila jawaban individu pada tiap pernyataan stabil. Adapun pengambilan simpulan menggunakan Cronbach Alpha dimana secara umum apabila reliabilitas $\geq 0,6$ maka cukup tinggi.

Table 4.5 Uji reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach-Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.917	Reliabel
Kompensasi	0.909	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0.888	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.888	Reliabel

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Tabel menunjukkan masing-masing variabel yaitu antara variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), perilaku kerja inovatif (X3), serta kinerja karyawan (Y) dengan nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$. Sehingga hasil pengujian reabilitas pada seluruh variabel yaitu reliabel.

Analisis Deskriptif Umum

Analisa data dalam pendeskripsian atau penggambaran data terkumpul sesuai fakta tanpa pembuatan kesimpulan berlaku bagi umum maupun general. Tingkat kategori variabel dalam menelitian dilakukan berdasarkan indicator di bawah.

Tabel 4.6 tingkat kategori

No	Skor	Kategori
1	1.00 - 1.80	Sangat Rendah
2	1.81 - 2.60	Rendah
3	2.61 - 3.40	Sedang
4	3.41 - 4.20	Tinggi
5	4.21 - 5.00	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Tingkat Kategori Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil dari pernyataan kuesioner yang diisi oleh karyawan Sekretariat Daerah Rokan Hulu, terkait dengan variabel motivasi kerja diperoleh hasil t :

Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Rerata	Kategori
1	Kerja keras	4.51	Sangat Tinggi
2	Orientasi masa depan	3.96	Tinggi
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	4.23	Sangat Tinggi
4	Orientasi tugas/sasaran	4.30	Sangat Tinggi
5	Usaha untuk maju	4.23	Sangat Tinggi
6	Ketekunan	4.28	Sangat Tinggi
7	Rekan kerja	4.21	Sangat Tinggi
8	Pemanfaatan waktu	4.32	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Hasil dari tabel 4.12 menunjukkan statistik deskriptif motivasi kerja dengan responden yang berjumlah 57 karyawan menunjukkan nilai tertinggi dari indikator kerja keras yaitu dengan rata-rata 4.51

Tingkat Kategori Kompensasi

Berdasarkan hasil dari pernyataan kuesioner yang diisi oleh karyawan Sekretariat Daerah Rokan Hulu, terkait dengan variabel kompensasi diperoleh hasil ebagai berikut :

Tabel 4.8 Deskriptif Variabel Kompensasi

No	Indikator	Rerata	Kategori
1	Gaji	4.07	Tinggi
2	Insentif	4.09	Tinggi
3	Bonus	4.16	Tinggi
4	Premi	3.93	Tinggi
5	Pengobatan	4.44	Sangat Tinggi
6	Auransi	4.21	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Hasil dari 4.13 menunjukkan statistik deskriptif kompensasi dengan responden yang berjumlah 57 karyawan menunjukkan nilai tertinggi dari indikator pengobatan yaitu dengan rata-rata 4.44

Tingkat Kategori Perilaku Kerja Inovatif

Berdasarkan hasil dari pernyataan kuesioner yang diisi oleh karyawan Sekretariat Daerah Rokan Hulu, terkait dengan variabel kompensasi diperoleh hasil:

Tabel 4.9 Deskriptif Variabel Perilaku Kerja Inovatif

No	Indikator	Rerata	Kategori
1	Mengeksplor ide	4.09	Tinggi
2	Mengembangkan ide	4.09	Tinggi
3	Mencari dukungan untuk ide	4.07	Tinggi
4	Menerapkan ide	3.96	Tinggi

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Hasil menunjukkan statistik deskriptif perilaku kerja inovatif dengan responden

yang berjumlah 57 karyawan menunjukkan nilai tertinggi dari indikator mengeksplor ide dan mengembangkan ide yaitu dengan rata-rata 4.09

Tingkat Kategori Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari pernyataan kuesioner yang diisi oleh karyawan Sekretariat Daerah Rokan Hulu, terkait dengan variabel kompensasi diperoleh hasil:

Tabel 4.10 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Rerata	Kategori
1	Kualitas kerja	4.19	Tinggi
2	Kuantitas kerja	4.16	Tinggi
3	Pelaksanaan tugas	3.79	Tinggi
4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	4.32	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Hasil menunjukkan statistik deskriptif kinerja karyawan dengan responden yang berjumlah 57 karyawan menunjukkan nilai tertinggi dari indikator tanggungjawab terhadap pekerjaan yaitu dengan rata-rata 4.32

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

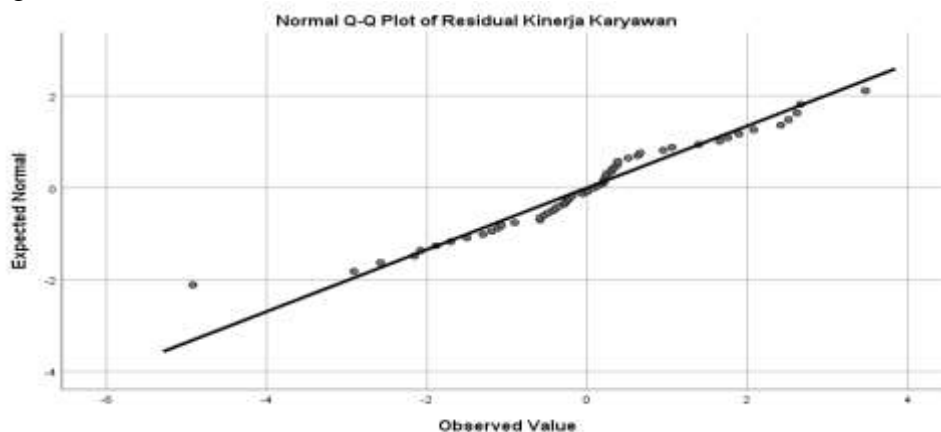
Pengujian guna melihat nilai residual terdistribusi normal maupun tidak. Dimana model regresi membutuhkan normalitas dalam nilai residula namun tidak dalam tiap variabel. Uji normalitas diperlukan ketika jumlah observasi < 30. Apabila jumlah observasi >30, maka tidak diperlukan pengujian normalitas dikarenakan sampling terdistribusi eror term dekat dengan normal.

Tabel 4.11 Uji Normalitas

	Residual Kinerja Karyawan	Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.
		.961	57	.067

Sumber: Data Primer 2023, diolah

Hasil pengujian menggunakan uji Shapiro-Wilk, didapatkan hasil signifikansi nilai residual kinerja karyawan sebesar 0.067. Dikarenakan signifikansi > 0.05 sehingga dinyatakan nilai residual terdistribusi normal. Berdasarkan plot normalitas, data berada di sekitar garis normal.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Pengujian guna menunjukkan penyimpangan yang terjadi atau tidak dalam hubungan linear antarvariabel independen didalam model regresi. Jika nilai tolerance >0.10 atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.727	1.181		.615	.541		
	Motivasi Kerja	.131	.056	.249	2.332	.024	.350	2.854
	Kompensasi	.150	.074	.229	2.025	.048	.313	3.192
	Perilaku Kerja Inovatif	.465	.107	.482	4.365	.000	.328	3.051

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer 2023, diolah

Hasil menunjukkan nilai tolerance keseluruhan variabel >0.1 dan VIF <10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian dilakukan guna uji model regresi terjadi variance residual sebuah observasi berkelanjutan tidak serupa. Uji Glejser digunakan, jika signifikansi > 0,05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.028	.798		1.288	.203
	Motivasi Kerja	.070	.038	.411	1.836	.072
	Kompensasi	-.053	.050	-.249	-1.052	.298
	Perilaku Kerja Inovatif	-.064	.072	-.207	-.893	.376

a. Dependent Variable: ABS Residual Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer 2023, diolah

Nilai signifikansi motivasi kerja, kompensasi, dan perilaku kerja inovatif secara berurutan 0.072, 0.298, dan 0.376. Dikarenakan signifikansi > 0.05 sehingga heteroskedastisitas tidak terjadi.

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.727	1.181		.615	.541
	Motivasi Kerja	.131	.056	.249	2.332	.024
	Kompensasi	.150	.074	.229	2.025	.048
	Perilaku Kerja Inovatif	.465	.107	.482	4.365	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer 2023, diolah

Dari hasil analisa diketahui variabel X1 = 0,024 lalu X2 = 0,048 dan X3 = 0,000 maka < 0,05. Kesimpulannya motivasi kerja, kompensasi dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan.

Uji Parsial (T)

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (T)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.727	1.181		.615	.541
Motivasi Kerja	.131	.056	.249	2.332	.024
Kompensasi	.150	.074	.229	2.025	.048
Perilaku Kerja Inovatif	.465	.107	.482	4.365	.000

Sumber : Data Primer 2023, diolah

Uji persial atau uji t ini guna pengujian motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), dan perilaku kerja inovatif terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil diuraikan dalam tabel 4.19 dengan penjelasan :

Uji hipotesis I : motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan apabila signifikansi dihasilkan < 0.05. Tabel menunjukkan nilai signifikansi 0.024, sehingga hipotesis diterima.

Uji hipotesis II : kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan apabila signifikansi dihasilkan kurang dari 0.05. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan nilai signifikansi 0.048, sehingga hipotesis diterima.

Uji hipotesis III : perilaku kerja inovatif mempengaruhi secara positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini disimpulkan apabila signifikansi dihasilkan kurang dari 0.05. Dari tabel ditunjukkan nilai signifikansi 0.000, sehingga hipotesis diterima.

Uji Simultan (F)

Pengujian dilaksanakan guna menunjukkan variabel independent atau bebas berpengaruh pada variabel dependen.

Tabel 4.16 Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.836	3	152.945	65.741	.000 ^b
	Residual	123.304	53	2.326		
	Total	582.140	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : Data Primer 2023, diolah

Menjawab hipotesis IV berisi pernyataan motivasi kerja, kompensasi, dan perilaku kerja inovatif mempengaruhi secara positif dan signifikansi pada kinerja karyawan dapat diketahui melalui uji F. Jika nilai signifikansi < 0.05 maka hipotesis diterima.

Berdasarkan tabel ANOVA tersebut ditunjukkan nilai signifikansi 0.000 maka ditarik simpulan motivasi kerja, kompensasi, serta perilaku kerja inovatif berpengaruh positif dan signifikansi pada kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R2)

Guna mengetahui besar pengaruh yang diberikan oleh motivasi kerja, komitmen, serta perilaku kerja inovatif secara bersamaan pada kinerja karyawan diketahui dari nilai koefisien determinasi.

Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.788	.776	1.525

a. Predictors: (Constant), Perilaku Kerja Inovatif, Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer 2023, diolah

Berdasarkan R Square yang dihasilkan, diketahui pengaruh besar oleh motivasi kerja, komitmen, dan perilaku kerja inovatif 78.8%, sementara 21.2% akibat faktor lainnya di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian diatas, motivasi kerja atau H1 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H1 diterima. Dengan begitu peningkatan motivasi kerja selaras peningkatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Terdapat 8 indikator dari variabel motivasi kerja yang menggambarkan kondisi dalam Sekretariat Daerah Rokan Hulu dengan beberapa indikator yang mewakili. Indikator kerja keras memiliki persentase yang tinggi diantara indikator lainnya dengan rata-rata 4.51%.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian tersebut, Kompensasi atau H2 dinyatakan mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima. Selaras dengan Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan padakerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Maka besarnya kompensasi turut meningkatkan kinerja pegawai perusahaan. Terdapat 6 indikator dari variabel motivasi kerja yang menggambarkan kondisi dalam Sekretariat Daerah Rokan Hulu dengan beberapa indikator yang mewakili. Indikator pengobatan memiliki persentase yang tinggi diantara indikator lainnya dengan rata-rata 4.44%.

Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas perilaku kerja inovatif atau H3 dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H3 diterima. Dengan begitu semakin dekat hubungan pemimpin dan karyawan dalam perusahaan guna untuk menyelesaikan tugas yang dikerjakan akan meningkatkan kinerja karyawan guna ketercapaian tujuan perusahaan. Terdapat 4 indikator dari variabel motivasi kerja yang menggambarkan kondisi dalam Sekretariat Daerah Rokan Hulu dengan beberapa indikator yang mewakili. Indikator mengeksplor ide dan mengembangkan ide sama-sama memiliki persentase yang tinggi diantara indikator lainnya dengan rata-rata 4.09%.

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 65.741 serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maknanya, motivasi kerja, kompensasi dan perilaku kerja inovatif secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat menjadi faktor penting dalam sebuah visi organisasi. Kinerja sendiri adalah hasil daripada kualitas dan kuantitas individu maupun kelompok untuk meningkatkan

proses belajar dalam keinginan untuk menjadi seseorang yang berprestasi.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Sekretariat Daerah Rokan Hulu, Riau.
2. Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Sekretariat Daerah Rokan Hulu, Riau.
3. Perilaku Kerja Inovatif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Sekretariat Daerah Rokan Hulu, Riau.
4. Motivasi kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Perilaku Kerja Inovatif (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Sekretariat Daerah Rokan Hulu, Riau.

Saran

Bagi instansi: Pemerintah dapat meningkatkan motivasi pegawai melalui variabel yang diatas agar pegawai lebih termotivasi karena motivasi kerja yang intrinsik dapat meningkatkan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Diharapkan peneliti yang lain dapat menambahkan variabel yang lebih menarik yang berhubungan dengan variabel kinerja seperti pengembangan inovasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, I. P. S., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2467-2480.
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Palupi, Dewi, Jajuk Herawati, dan Epsilandri Septyarini. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Wika Daerah Cilacap". *Reslaj : Jurnal Sosial Pendidikan Agama Laa Roiba* 4 (5), 1466-84.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bojonggenteng, Sukabumi: CV Jejak. behavior. *Journal of Product Innovation Management*, 33(1), 19-35.
- Wiratama, F. A., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS UPTD Kebersihan, Persampahan dan Pertamanan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 2525-2539.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.