

Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Spesifikasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Anastasia Avanti, A.R. Hasfianda Siregar, Puspa Anriyani Lubis, Achyad Nasution, Abdu Subhan, Supar Wasesa*, Safrida, Supriadi

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: suparwasesa@fe.uisu.ac.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja secara parsial dan secara bersamaan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Penelitian dilakukan di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I Jalan Sukamulia No. 17A Medan, dengan populasi sebanyak 146 orang, dan sampel penelitian sebanyak 59 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program komputer IMB Statistik for Product and Service Solution (SPSS) versi 24. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung $>$ t-tabel ($2,867 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t-tabel ($3,331 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Spesifikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung analisis t hitung $>$ t-tabel ($3,778 > 2,004$) pada $n = 59$ dengan taraf signifikansi 95%. Nilai F-hitung $>$ F tabel ($49,000 > 2,78$) hal ini menyatakan bahwa secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima kebenarannya.

Keyword: Kompensasi; Pengembangan Karir; Spesifikasi Kerja; Motivasi Kinerja Pegawai

Abstract—This study aims to determine the Effect of compensation, career development and work specifications partially and simultaneously on the employees work motivation in the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. The study was conducted at the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I Jalan Sukamulia No. 17A Medan, with a population of 146 people, and a study sample of 59 people. The data analysis technique used is multiple regression analysis using the IMB Statistics computer program for Product and Service Solution (SPSS) version 24. Based on the analysis results obtained compensation have a positive and significant effect on the employees work motivation of the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, this is supported by the results of t count analysis $>$ t-table ($2,867 > 2,004$) at $n = 59$ at 95% significance level. Career development has a not effect on the employees work motivation of the Primary Tax Service Office of Medan Timur, this is supported by an analysis of t count $>$ t-table ($3,331 > 2,004$) at $n = 59$ at 95% significance level. Work specifications has a effect on the employees work motivation of the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, this is supported by an analysis of t count $>$ t-table ($3,778 > 2,004$) at $n = 59$ with a significant level of 95%. Value of F-count $>$ F table ($49,000 > 2,78$) This states that together (multiple) there are positive and significant effects of compensation, career development and work specifications on the employees work motivation of employees of the Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Thus the hypothesis proposed is accepted by the truth.

Keyword: Compensation; Career Development; Work Specifications; Employees Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan atau instansi pemerintah adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pegawai merupakan bagian terpenting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. (Johan, 2021) menyatakan pegawai harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar nantinya didapatkan kinerja yang baik, dalam rangka ikut serta meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. faktor yang dapat menyebabkan kurangnya motivasi kerja pegawai antara lain kurang puasnya seseorang terhadap pekerjaannya dan kurangnya kompensasi yang diterima (Amstrong, 2020).

Objek dalam penelitian ini ialah Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I sebagai salah satu organisasi sektor publik atau instansi pemerintah yang memiliki fungsi sebagai perpanjangan tangan dari Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pajak yang memiliki peran untuk melaksanakan koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, analisis, evaluasi, penjabaran kebijakan serta pelaksanaan tugas di bidang perpajakan berdasarkan peraturan perundangan undangan yang berlaku tujuannya untuk dapat menghimpun pajak seoptimal mungkin. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan kompensasi.

Kompensasi adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). (Provita, 2020) melakukan Pengaruh Kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai di dinas perdagangan di Provinsi Sumatera Selatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pegawai berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja di pegawai dinas

perdagangan diprovinsi Sumatera Selatan. Perusahaan perlu membuat deskripsi pekerjaan agar pegawai memahami tugas dan tanggungjawab dalam bekerja.

Menurut (Handoko, 2020) deskripsi pekerjaan merupakan pernyataan tertulis yang menjelaskan mengenai fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan beberapa aspek pekerjaan lainnya. pada umumnya pegawai akan bekerja secara efektif dan mengefisiensi waktu sehingga tidak akan terjadi kesalahan-kesalahan yang akan merugikan perusahaan atau instansi dan dapat membuat kinerja pegawai itu meningkat. Rakaditya Nugrah, (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Spesifikasi Tugas, Pola Koordinasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, hasil penelitian menunjukkan bahwa spesifikasi tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. Dari uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja terhadap motivasi kerja Pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I”. perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya waktu dan tempat penelitiannya.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24 . Adapun cara dalam penentuan sampel, penulis menggunakan cara ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (1)$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

E = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi ada dua variabel penelitian, yaitu :

- Variabel bebas (*independent variable*), yaitu: merupakan variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel terikat, (Sugiono, 2019) yang dinyatakan dengan X (Kompensasi (X1), Pengembangan karir (X2) dan Spesifikasi kerja (X3).
- Variabel terikat (*dependent variable*), yaitu: merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, (Sugiono, 2019) yang dinyatakan dengan Y (Motivasi kerja Pegawai).

Analisis deskriptif menurut (Sugiyono, 2020) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Menurut (Sugiyono, 2020) uji validitas adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Pada penelitian ini pengujian dilakukan dengan program SPSS. (Ghozali, 2019) mengemukakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid), dan jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2019) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. menurut (Sugiyono, 2020) menyebutkan metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala. (Ghozali, 2019) mengatakan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Menurut (Sugiono, 2019) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Menurut (I.Z. Adhari, 2020) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut (Mangkunegara, 2020) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut (Ghozali, 2019). Dengan kaidah pengambilan keputusan :

- Terima H_0 , jika koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada output ANOVA).
- Tolak H_0 , jika koefisien F hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada output ANOVA).

(Ghozali, 2019) mengatakan pengambilan keputusan :

- Terima H_0 , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih besar dari 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficien*).

- b. Tolak H_0 , jika koefisien t hitung signifikan pada taraf lebih kecil atau sama dengan 5% (lihat taraf signifikansi pada *output Coefficient*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I yang beralamat di Jalan Sukamulia No. 17A Medan. Adapun jumlah populasi adalah 146 orang. Sampel yang diambil adalah berjumlah 59 orang.

Tabel 1. Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 59 eksemplar	59
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	59
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	59

3.2 Statistik Deskriptif

Variabel kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja serta motivasi kerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Motivasi Kerja Pegawai (Y)	1. MKP1	54,2	44,1	1,7	0	0	100
	2. MKP2	28,8	69,5	1,7	0	0	100
	3. MKP3	42,4	57,6	0	0	0	100
	4. MKP4	30,5	69,5	0	0	0	100
	5. MKP5	42,4	57,6	0	0	0	100
	6. MKP6	20,3	64,4	15,3	0	0	100
	7. MKP7	32,2	67,8	0	0	0	100
	8. MKP8	32,2	66,1	1,7	0	0	100
	9. MKP9	23,7	59,3	16,9	0	0	100
	10. MKP10	32,2	64,4	3,4	0	0	100
Kompensasi (X1)	1. K1	18,6	61,0	20,3	0	0	100
	2. K2	45,8	54,2	0	0	0	100
	3. K3	44,1	54,2	1,7	0	0	100
	4. K4	47,5	49,2	3,4	0	0	100
	5. K5	44,1	55,9	0	0	0	100
	6. K6	27,1	49,2	23,7	0	0	100
	7. K7	20,3	66,1	13,6	0	0	100
	8. K8	22,0	72,9	5,1	0	0	100
	9. K9	23,7	62,7	13,6	0	0	100
	10. K10	35,6	57,6	6,8	0	0	100
Pengembangan Karir (X2)	1. PK1	30,5	66,1	3,4	0	0	100
	2. PK2	20,3	59,3	18,6	1,7	0	100
	3. PK3	32,2	67,8	0	0	0	100
	4. PK4	20,3	74,6	5,1	0	0	100
	5. PK5	22,0	59,3	16,9	1,7	0	100
	6. PK6	20,3	71,2	8,5	0	0	100
	7. PK7	37,3	62,7	0	0	0	100
	8. PK8	35,6	62,7	1,7	0	0	100
	9. PK9	35,6	55,9	8,5	0	0	100
	10. PK10	27,1	52,5	20,3	0	0	100
Spesifikasi Kerja (X3)	1. SK1	35,6	61,0	3,4	0	0	100
	2. SK2	18,6	62,7	16,9	1,7	0	100
	3. SK3	22,0	67,8	10,2	0	0	100
	4. SK4	30,5	62,7	6,8	0	0	100
	5. SK5	33,9	62,7	3,4	0	0	100
	6. SK6	40,7	59,3	0	0	0	100
	7. SK7	35,6	61,0	3,4	0	0	100

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
	8. SK8	23,7	64,4	11,9	0	0	100
	9. SK9	18,6	67,8	13,6	0	0	100
	10. SK10	23,7	66,1	10,2	0	0	100

3.3 Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 . Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

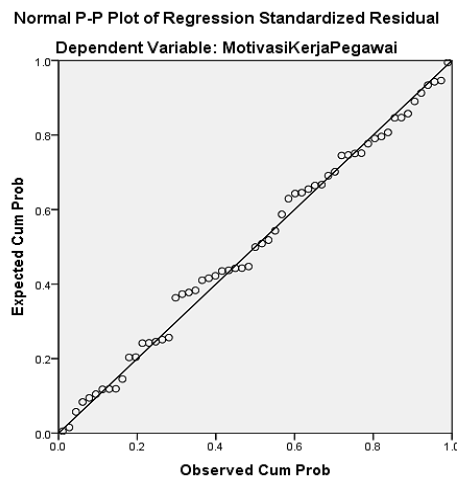
Tabel 3. Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.739	0.6	Reliabel
Pengembangan karir (X2)	0.757	0.6	Reliabel
Spesifikasi kerja (X3)	0.755	0.6	Reliabel
Motivasi kerja pegawai (Y)	0.763	0.6	Reliabel

3.4 Uji Asumsi Klasik

3.4.1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar dibawah, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Data

3.4.2 Uji Multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) menunjukan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

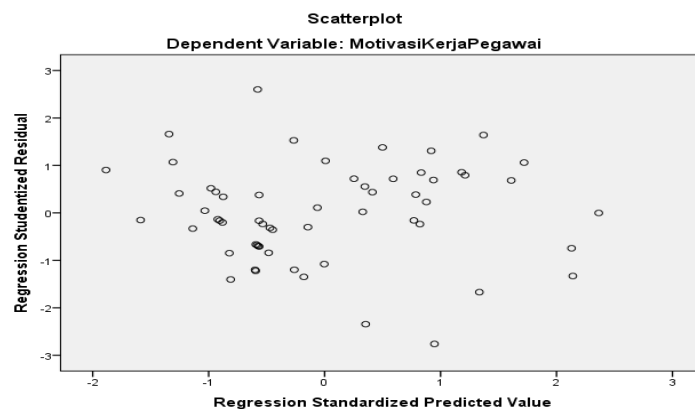
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.529	1.889
1 PengembanganKarir	.447	2.235
SpesifikasiKerja	.555	1.802

a. Dependent Variable: MotivasiKerjaPegawai

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

3.4.4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

3.4.5 Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Adapun metode dalam penentuan *t* tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan $df=n-k-1$ (pada penelitian ini $df = 59 - 4 - 1 = 54$), sehingga didapat nilai *t* tabel sebesar 2,004.

Tabel 5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.068	3.472		.596	.554
1 Kompensasi	.296	.103	.277	2.867	.006
PengembanganKarir	.329	.099	.350	3.331	.002
SpesifikasiKerja	.348	.092	.357	3.778	.000

a. Dependent Variable: MotivasiKerjaPegawai

3.4.6 Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F tabel dihitung dengan cara $df1 = k-1$, dan $df2 = n - k$, yaitu $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 59 - 4 = 55$, sehingga didapat nilai F tabel sebesar 2,78.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	511.578	3	170.526	49.000	.000 ^b
Residual	191.405	55	3.480		
Total	702.983	58			

a. Dependent Variable: MotivasiKerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), SpesifikasiKerja, Kompensasi, PengembanganKarir

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar 49,000 pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan tingkat signifikan 0,000 karena nilai probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti jika kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan motivasi kerja pegawai (Y), sebaliknya jika kompensasi (X1), pengembangan karir (X2), dan spesifikasi kerja (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan motivasi kerja pegawai (Y).

3.4.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi (R^2) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*.

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728	.713	1.866

a. Predictors: (Constant), SpesifikasiKerja, Kompensasi, PengembanganKarir

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,728. Artinya 72,8% variabel dependen (motivasi kerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja dan sisanya sebesar 27,2% (100% - 72,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3.4.8 Hasil Persamaan Regresi

Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.068	3.472		.596	.554
1 Kompensasi	.296	.103	.277	2.867	.006
PengembanganKarir	.329	.099	.350	3.331	.002
SpesifikasiKerja	.348	.092	.357	3.778	.000

a. Dependent Variable: MotivasiKerjaPegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu:

$Y = 2,068 + 0,296X_1 + 0,329X_2 + 0,348X_3$

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,329 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel pengembangan karir terpenuhi, maka motivasi kerja pegawai akan naik 0,329 satuan. Nilai besaran koefisien regresi β_3 sebesar 0,348 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel spesifikasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel spesifikasi kerja terpenuhi, maka motivasi kerja pegawai akan naik 0,348 satuan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa mendapat gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu, gaji yang diberikan sesuai dengan jabatan bapak/ibu, gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan keluarga, setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya, selama bekerja di instansi ini saya mendapat jaminan keamanan, bonus yang diberikan instansi tempat saya bekerja selama ini dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja, instansi tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan.

3.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir sangat diperlukan dan penting untuk diterapkan di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

3.2.3 Pengaruh Spesifikasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukan bahwa spesifikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I. Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh spesifikasi kerja adalah searah dengan motivasi kerja pegawai. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa spesifikasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I.

4. KESIMPULAN

Adapun tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja terhadap motivasi kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa Kompensasi, pengembangan karir dan spesifikasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis F hitung > F-tabel ($49,000 > 2,78$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($2,867 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($3,331 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Spesifikasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, hal ini didukung hasil analisis t hitung > t-tabel ($3,778 > 2,004$) pada $n = 59$ pada taraf signifikansi 95%. Perbedaan penelitian ini dengan terdahulu tempat dan waktunya adapun saran bagi Pegawai Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I diharapkan agar dapat mempertahankan kegigihan dan semangat kerja yang mereka dimiliki, dengan terkompensasi dari pihak perusahaan yang telah memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi, serta diharapkan pegawai tersebut tetap memegang teguh rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan atasan. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

REFERENCES

- Amstrong, M. (2020). *Handbook Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10., Ter. Lita Yusron*. Bandung: Nusa Media.
- Daryanto, B. S. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Cetakan 1, Gava Media.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi ke-9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2020). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I.Z. Adhari. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Johan, e. a. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, Vol.2, No.2.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Jakarta: Erlangga.
- Nenny, I. P. (2021). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Nugraha, R. (2020). Pengaruh Spesifikasi Tugas, Pola Koordinasi, Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. *Edunomika*, Vol.4, No.2.
- Provita, U. (2020). *Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Sudarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Wibisono. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.