

KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DI BBPP LEMBANG

Jijim Muhammad R¹, Sahromi², Muhammad Yusuf Alhadhaq³
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung^{1,2}
IKIP Siliwangi³
jijim.muhammadr@stiabandung.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BPPP Lembang Jawa Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *ekplanatory* untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di BBPP lembang sebanyak 52 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 23 for Windows. Hasil penelitian, kontribusi bagi institusi terkait untuk memperhatikan pada pemberian kompensasi agar para pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja sehingga berdampak pada organisasi dalam mencapai tujuannya. Simulan, bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di BBPP Lembang.

Kata Kunci: Kompenasasi Kerja, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of work compensation and work motivation on employee performance at BPPP Lembang, West Java. This type of research is quantitative research using explanatory methods to determine the influence between the variables studied. The population in this study was all 52 employees at BBPP Lembang. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 23 for Windows software. The results of the research are a contribution for related institutions to pay attention to providing compensation so that employees are motivated to do their work so that they can improve performance so that it has an impact on the organization in achieving its goals. Simulation, that partially and simultaneously compensation and motivation have a positive and significant effect in improving employee performance at BBPP Lembang.

Keywords: *Work Compensation, Employee Performance, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia sekarang ini berlangsung sangat pesat seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Proses industrialisasi masyarakat Indonesia makin cepat dengan berdirinya perusahaan dan tempat kerja yang beraneka ragam (Diansyah et al., 2020). Perkembangan yang di alami tidak hanya peningkatan, tetapi juga terjadi penurunan. Sehingga dari tahun ke tahun perindustrian di Indonesia mengalami peningkatan dan penurunan. Baik dari sektor pertanian, kerajinan tangan,

makanan, properti, dan lain sebagainya setiap tahun mengalami peningkatan dan penurunan. Pentingnya Sumber daya manusia di BBPP Lembang adalah penggerak roda yang sangat dibutuhkan untuk lembaga mencapai tujuan, namun untuk mencapai tujuan harus mempunyai sumber daya yang mumpuni, berkompotensi dan mempunyai daya saing khususnya dari segi sumberdaya manusia yang berkompotensi dan mempunyai tingkat produktifitas yang tinggi (Diansyah et al., 2020; Putri, 2022). Kriteria lembaga sangatlah beragam jika dilihat secara global adalah kemampuan dari sumber daya manusia itu sendiri, jika dipersempit maka karakteristik sumber daya manusia yang dibutuhkan meliputi etos kerja, pelatihan, dan sebagainya yang menunjang dalam prestasi kerjanya (Dasmadi et al., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara realisasi kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang terlihat bahwa data tersebut mengalami fluktuasi dari tahun-tahun sebelumnya, hal ini diduga karena kurangnya mengenai tunjangan kerja bagi pegawai yang cukup serta pentingnya disiplin kerja kepada setiap pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang yang kemudian berdampak kepada hasil kinerja dari setiap pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang. Adapun mengenai data absensi pegawai di Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai yang sangat kurang.

Tabel 1.
Rekapitulasi Absensi Pegawai di BBPP

Bulan	Total Pegawai	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Seharusnya	Absensi Pegawai	Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Pegawai
Juli	80	27	2160	88	2072	4,07%
Agustus	80	26	2080	90	1990	4,33%
September	80	27	2160	92	2068	4,26%
Oktober	80	27	2160	94	2066	4,35%
November	80	26	2080	91	1989	4,38%
Desember	80	27	2160	97	2063	4,49%
Rata-rata:						4,31%

Sumber: Koordinator Kepegawaian

Data absensi pegawai Balai Besar Pelatihan Pertanian (BBPP) Lembang menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3 persen dan ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan. Masalah lain juga muncul yaitu beberapa pegawai terkadang tidak hadir untuk bekerja dan menyebabkan pekerjaan menumpuk atau malah membebani rekan kerja yang lain dan membuat hubungan dengan rekan kerja terganggu. Permasalahan ini diduga adanya kinerja yang rendah dan menyebabkan kualitas kinerja yang dihasilkan belum optimal. Kinerja karyawan kadang meningkat juga kadang menurun, bahkan penurunan ini bisa sampai membuat lembaga atau perusahaan kehilangan reputasinya (Wardhana et al., 2022). Oleh karena itu, perlu mencari tahu apa yang harus dilakukan untuk mencegah hal tersebut, dan salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya dan memberikan penghargaan kepada mereka yang merupakan bagian dari faktor keberhasilan organisasi (Tolandang & Uhing, 2021)

Ada beberapa faktor yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi

kinerja pegawai yaitu kompensasi, menurut Dasmadi (2021) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengembangan dan pelaksanaan sistem kompensasi yang konkrit harus didasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan, dengan mempertimbangkan faktor internal dan eksternal didasarkan pada prinsip adil dan wajar (Pramita et al., 2020). Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja para pegawainya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Erliawan, 2022). Berdasarkan hal tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja, bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja serta bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan penghargaan atas prestasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan (Wolor, 2019). Menjaga serta mempertahankan semangat dan motivasi karyawan melalui pemberian hadiah (reward) dan pengakuan ini akan berdampak pada karyawan dengan memberikan kinerja terbaiknya atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan (Idris, 2020). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. kompensasi karyawan tidak hanya dapat berupa uang, tetapi juga dapat berupa barang dan jasa. Setiap karyawan yang telah bekerja di suatu perusahaan diberi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dwiyantri (2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang. Kompensasi juga diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran untuk memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Amrullah, 2021). Syaharudin (2022) menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut: 1. Gaji; 2. Insentif; 3. Tunjangan; 4. Fasilitas. Menurut Omar (2021) Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panuntun (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Berdasarkan uraian diatas, hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan serta penelitian, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Motivasi Kerja

Motivasi menjadi semakin penting karena manajer menugaskan pekerjaan kepada bawahan untuk meningkatkan kinerja dan mengintegrasikan tujuan yang diinginkan (Diansyah et al., 2020). Motivasi kerja ditentukan oleh faktor internal (sikap, minat,

kemungkinan, dll) dan faktor eksternal (kondisi individu, karyawan, iklim organisasi, manajemen dominan, dll) yang mempengaruhi individu. Motivasi setiap orang yang berbeda dipengaruhi oleh seberapa banyak kebutuhan yang terpenuhi (Ardian, 2019). Ketika kebutuhan ini terpenuhi, individu termotivasi tidak hanya untuk tujuan produksi mereka sendiri, tetapi juga untuk upaya yang dilakukan untuk mendukung organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Dasmadi (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Saputro & Darda, 2019). Adapun indikator motivasi menurut Yusuf (2019) adalah sebagai berikut: 1. Semangat Kerja; 2. Persaingan; 3. Hubungan Antar Sesama; 4. Mampu Mengatasi Masalah. Pada penelitian Sibarani (2018) dan Aihulia (2019), bahwa jika perusahaan memperhatikan karyawan dengan memberikan motivasi yang baik diantaranya seperti dorongan semangat dan pelatihan, yang merupakan bagian dari motivasi perusahaan kepada karyawan maka karyawan akan merasa puas terhadap apa yang diberikan, menjadikan karyawan akan terus meningkatkan kinerjanya. Aihulia, (2019b) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Apabila seorang pemimpin memberikan suatu pujian terhadap bawahannya atas hasil dari pekerjaannya, memberikan perhatian yang positif pada bawahannya atas hasil kerjanya, memberikan bonus atau reward kepada pegawai yang memiliki prestasi maka pegawai tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi. maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja Pegawai

Diansyah et al (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Dampu (2021) dan Ardian (2019) yaitu : 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan waktu; 4. Tanggung jawab. Kinerja karyawan menentukan berhasil tidaknya perusahaan, jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat (Pratiwi & Damayanti, 2022; Putri, 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus mengembangkan dan menjaga kinerja karyawannya. Menurut Bangun (2017) dan Rahim et al (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kebutuhan pekerjaan. Menurut Panuntun (2022) mengevaluasi kinerja bisnis memiliki beberapa keunggulan, seperti: evaluasi peer-to-peer dalam organisasi, pengembangan diri masing-masing individu, perawatan sistem dan dokumentasi. Maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian deskriptif dan verifikatif, serta eskplanatory karena dalam penelitian ini akan dicari dan dijelaskan gambaran dari masing-masing variabel serta menguji pengaruh dari variable-variabel tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti ingin menguji pengaruh dari variable-variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di BBPP Lembang. Adapun unit

analisis dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BBPP Lembang. Mengenai pengumpulan data yang dilakukan peneliti menggunakan cara penyebaran angket (kuesioner) yang di berikan kepada seluruh pegawai BBPP Lembang. Populasi dalam penelitian ini seluruh BBPP Lembang sebanyak 52 orang, adapun teknik dalam pengambilan sample adalah sampling jenuh, sehingga sample yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk mempermudah perhitungan dan dikelola dengan Software Statistical Products and Services Solutions (SPSS) versi 26.0. Teknik analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui seberapa akurat suatu variabel mengukur suatu hasil penelitian. Uji ini dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel. Pada nilai df (50) dan nilai r tabel (0.2732), seluruh hasil r hitung pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel, maka seluruh item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Tabel 2.
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.626	0.2732	Valid
	X1.2	0.825	0.2732	Valid
	X1.3	0.636	0.2732	Valid
	X1.4	0.555	0.2732	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.876	0.2732	Valid
	X2.2	0.897	0.2732	Valid
	X2.3	0.619	0.2732	Valid
	X2.4	0.650	0.2732	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.787	0.2732	Valid
	Y.2	0.898	0.2732	Valid
	Y.3	0.909	0.2732	Valid
	Y.4	0.889	0.2732	Valid

Uji ini memberikan kita informasi seberapa konsisten suatu variabel menghasilkan data yang serupa untuk setiap pengujian. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas suatu variabel maka dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan tingkat signifikan sebesar 0.60. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi 0.60 maka dengan ini item pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronabch's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0.636	0.600	Reliabel
Motivasi Kerja	0.766	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.894	0.600	Reliabel

Uji Normalitas memberikan informasi apakah suatu data penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Suatu data dapat dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0.05 . Hasil uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorv-Smirnov menunjukkan hasil data yang berdistribusi normal dengan nilai signifikan $0.062 > 0.05$.

Tabel 4.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02621715
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.079
	Negative	-.129
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^{c,d}

Uji ini memberikan informasi apakah dalam 1835 ariable penelitian terdapat korelasi sempurna antara seluruh 1835 ariable bebas atau tidak. Suatu data tidak dikatakan mengalami gejala multikolinieritas jika memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10. Seluruh 1835 ariable independent memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10, artinya data yang digunakan tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Tabel 5.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.791	1.265
Motivasi Kerja	.791	1.265

Tabel 6.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	1.096	1.247		
Kompensasi	.057	.083	.094	.689	.494
Motivasi Kerja	.022	.055	.056	.407	.371

Nilai Sig. pada variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada kedua variabel tersebut tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh atau peran dari variabel Kompensasi dan Motivasi Kinerja terhadap variabel Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini Kompensasi dan Motivasi Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 57.6%. Nilai koefisien determinasi untuk hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7.
Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.770 ^a	.593	.576	2.06715

Uji ini memberikan informasi bagaimana arah hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat dan seberapa besar pengaruhnya. Dengan persamaan regresi $Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$

Dimana:

- a : Konstanta
- β_1 : Koefisien Regresi X1
- β_2 : Koefisien Regresi X2
- X1: Kompensasi
- X2: Motivasi Kerja

Tabel 8.
Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	2.574	.160	16.071	.000
Kompensasi	.248	.044	5.592	.000
Motivasi Kerja	.624	.095	6.572	.000

Berdasarkan hasil tersebut diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Jika Kompensasi dan Motivasi Kerja bernilai konstan maka nilai Kinerja Karyawan sendiri sebesar 2.574.
- 2) Jika Kompensasi mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan dapat meningkat sebesar 0.248.
- 3) Jika Motivasi Kerja mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan dapat meningkat sebesar 0.624.

Pengujian ini memberikan informasi mengenai hubungan untuk setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan diterima jika memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan memiliki nilai t hitung > t tabel (2.0066). Dari hasil pengujian dapat diperoleh informasi sebagai berikut:

- 1) Kompensasi memiliki nilai t hitung (5.592) lebih besar dari 2.0066. Artinya H1

diterima, yaitu Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- 2) Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung (6.572) lebih besar dari 2.0066. Artinya H_2 diterima, yaitu Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9.
Uji Parsial

Variabel	Koefisien	Std. Error	T Statistics	Sig.
Konstanta	2.574	.160	16.071	.000
Kompensasi	.248	.044	5.592	.000
Motivasi Kerja	.624	.095	6.572	.000

Pengujian ini memberikan informasi apakah seluruh 1837able1837le bebas secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap 1837able1837le terikat atau tidak. Pada uji ini, hipotesis dapat dinyatakan diterima apabila memiliki nilai signifikansi < 0.05 dan nilai f hitung $> f$ 1837able. Dengan nilai df_1 (2) dan df_2 (49) maka nilai f 1837able pada pengujian ini adalah 3.187. Nilai F hitung dalam pengujian ini sebesar $35.704 > 3.187$ dan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 10.
Uji Hipotesis

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.136	2	152.568	35.704	.000 ^b
	Residual	209.383	49	4.273		
	Total	514.519	51			

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan penghargaan atas prestasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. kompensasi karyawan tidak hanya dapat berupa uang, tetapi juga dapat berupa barang dan jasa. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji- t , dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi menunjukkan H_1 diterima, artinya Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor Kompensasi. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Panutun (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja ditentukan oleh faktor internal (sikap, minat, kemungkinan, dll) dan faktor eksternal (kondisi individu, karyawan, iklim organisasi, manajemen dominan, dll) yang mempengaruhi individu. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis

secara parsial atau uji-*t*, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan *H2* diterima, artinya Kinerja Karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor Motivasi Kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ardian (2019) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan signifikan. Namun pada pengujian ini, Motivasi Kerja memberikan peran yang lebih besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji regresi, Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi dibandingkan dengan Kompensasi. Artinya dalam populasi yang diteliti, Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang lebih tinggi dibandingkan dengan Kompensasi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Bahwa kedua variabel tersebut yakni kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh insntitusi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam penelitian ini, tanggapan responden mengenai kompensasi memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Seluruh responden menyatakan setuju bahwa kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan motivasi pegawai semakin baik, sehingga mereka memiliki kinerja yang baik. Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah, bahwa setiap institusi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memperhatikan pada aspek kompensasi yang diberikan sehingga para pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, institusi atau organisasi juga harus memberikan dukungan atau support pada setiap pegawai sehingga berdampak pada kinerjanya. Motivasi yang diberikan oleh institusi dapat berupa dukungan sosial, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta membangun lingkungan kerja yang positif. Sebagaimana yang ditemukan pada hasil penelitian ini, faktor kompensasi merupakan faktor yang tinggi. Hal ini dikarenakan bahwa kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aihulia, E. V. A. (2019a). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ciputat*. <https://repository.mercubuana.ac.id/58070/>
- Aihulia, E. V. A. (2019b). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ciputat Timur*. <https://repository.mercubuana.ac.id/58070/>
- Amrullah, F. (2021). The effect of compensation and work environment on employee performance with teamwork as a mediation variable at the Makassar main port authority office. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 3083–3089). <https://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/856.pdf>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*. <http://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/597>
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi*

- <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/483>
- Diansyah, M., Athar, H. S., & Fauzi, A. (2020). Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Kaitanya Pada Motivasi Dan Kinerja Pegawai. In *Jurnal Distribusi*. core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/337441669.pdf>
- Dwiyanti, I. (2021). The Influence of Work Environment and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction in the Office of the Regional Financial Management Agency Bantaeng Regency. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (pp. 2597–2598). <https://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/856.pdf>
- Erliawan, A. D. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pemerintah Kabupaten Jombang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang* <https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SIBATIK/article/view/170>
- Idris. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))
- Omar, M. S. (2021). The Moderating Effects of Compensation on Motivation and Performance: A Case Study of Fast-food Employees in Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 10(3), 1–18. <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A16%3A12936976/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagcd%3A156150645&crl=c>
- PANUNTUN, K. B. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Protokol Dan* repository.mercubuana.ac.id. <https://repository.mercubuana.ac.id/72541/>
- Pramita, D. R. A., Djawoto, D., & Soekotjo, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Administratif. *Media Mahardhika*. <http://ojs.stiemahardhika.ac.id/index.php/mahardhika/article/view/174>
- Pratiwi, I. A., & Damayanti, D. (2022). *Aruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepemimpinan (Studi Kasus Dosen UIN Alauddin*. eprint.stieww.ac.id. <http://eprint.stieww.ac.id/1790/>
- Putri, Y. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di SMK PGRI 1 Kediri*. etheses.iainkediri.ac.id. <http://etheses.iainkediri.ac.id/5670/>
- Rahim, M., Nursyamsi, I., & ... (2022). Kepuasan kerja pemoderasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. In *Fair Value: Jurnal Ilmiah* journal.ikopin.ac.id. <http://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/download/1621/1344>
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & ..* scholar.archive.org. <https://scholar.archive.org/work/oyytplnzzncsdoqoxetlzopuae/access/wayback/http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/download/60/41>
- Syahrudin, M. (2022). The Effect of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job in Security on The Performance of Employees. *Quality - Access to Success*, 23(188), 256–262. <https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.34>
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36643>
- Wolor, C. W. (2019). Effect of organizational justice, conflict management, compensation, work stress, work motivation on employee performance sales

people. *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(4), 1277–1284.
<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.74176>

Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*.
<http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/371>