

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI CABANG PELAYANAN DISPENDA CINERE**

Oleh:

Imam Muhtadin¹
Edi Purwanto²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

² Universitas Terbuka

E-mail:

imam.muhtadin@umj.ac.id¹
edypoer12@ecampus.ut.ac.id²

ABSTRACT

This research is quantitative in nature, and aims to determine the effect of Employee Compensation on Employee Performance; the influence of Work Motivation on Employee Performance, and the effect of Employee Compensation and Work Motivation on Employee Performance. The population of this study were all employees of the Cinere Dispenda Service Branch, totaling 60 employees, the sample used in this study amounted to 52 employees. Validity test using bivariate Pearson correlation (Pearson product-moment). While the reliability test uses cronch alpha. The classic assumption test includes the multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test. Test the hypothesis in this study using multiple regression analysis and correlation analysis of determination. The results of this study indicate that: there is no influence between Employee Compensation on Employee Performance at the Cinere Dispenda Service Branch; there is an influence between Work Motivation on Employee Performance at the Cinere Dispenda Service Branch; and Compensation and Work Motivation has a significant influence on the Performance of Cinere Dispenda Service Branch Employees.

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai; pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dan pengaruh Kompensasi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere yang berjumlah 60 pegawai, sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 52 pegawai. Uji validitas menggunakan korelasi *bivariate pearson (pearson product moment)*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *cronch alpha*. Uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas, uji heteroskedesitas, dan uji normalitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis korelasi determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Pelayanan Dispenda Cinere; terdapat pengaruh antara Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Pelayanan Dispenda Cinere; dan Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompensasi, Motivasi Kerja

A. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan adalah sebuah kelompok individu yang dibentuk oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan, dan saat ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik serta harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi tersebut adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana dalam kegiatan operasional organisasi. Sumber daya yang dimiliki organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dan di-manage dengan sebaik mungkin karena sumber daya manusia mempengaruhi prestasi kerja, dedikasi, loyalitas, serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasi itu sendiri (Tjokro, 2019).

Dalam suatu organisasi sektor publik, tujuan utama adalah memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat demi kemajuan wilayah tersebut. Sebagai contoh, Cabang Pelayanan Dinas Pendapatan Depok II Cinere (Dispenda Cinere) memiliki tujuan tersebut dan peningkatan kinerja pegawai organisasi tersebut menjadi kunci dalam mencapai tujuan tersebut. Namun, kinerja pegawai tidak selalu sama antara satu dengan yang lain, karena setiap pegawai memiliki kepentingan dan tujuan yang berbeda-beda ketika bergabung pada organisasi tersebut (Mahsun, 2019).

Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai dengan memberikan perhatian dan motivasi yang sesuai. Salah satu faktor motivasi yang penting bagi pegawai adalah kompensasi, yang merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai. Dalam hal ini, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian

pada pengembangan kompensasi yang tepat, sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Terdapat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan (Zayed et al., 2022); (Kadarisman, 2019); (Nugraha & Surjani, 2018); (Hartono et al., 2021). Namun demikian ditemukan pula sedikit penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi pegawai berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Rinny et al., 2020); (Afrianti & Mandaria, 2021); (Katidjan et al., 2017).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan tidak hanya perlu memperhatikan faktor pemberian kompensasi, tetapi juga harus memperhatikan faktor motivasi (Latief, 2012). Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum jika mereka diberi motivasi yang mendorong mereka bekerja dengan tekun dan disiplin (Elifadah, 2013). Dalam hal ini, motivasi bisa berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang. Kurang memberikan motivasi kepada pegawai dapat berdampak serius bagi tingkat kehadiran, keterlibatan dalam kegiatan organisasi dan kinerja serta pencapaian tujuan dari organisasi (Butar-butar & Kasmiruddin, 2016). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik (Latief, 2012). Terutama dalam organisasi pemerintah, motivasi kerja pada setiap pegawai berbeda dan masih ada pegawai yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja, sehingga perlu adanya dorongan agar pegawai mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja (Ghofur et al., 2017). Krisis motivasi pada pegawai dapat menjadi permasalahan serius bagi organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memberikan motivasi yang cukup bagi pegawainya untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ghofur et al., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu lebih banyak menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Pancasila et al., 2020); (Hartono et al., 2021); (Santoso & Riyanto, 2020). Namun demikian terdapat pula lebih sedikit penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Mujiatun, 2015); (Theodora, 2015).

Dengan mencermati penelitian-penelitian terdahulu di atas di mana secara parsial kompensasi dan motivasi kerja ditemukan hasil yang berbeda-beda antara para peneliti dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Namun demikian secara simultan kompensasi dan motivasi kerja tidak ditemukan hasil penelitian yang berbeda dari para peneliti dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Hartono et al., 2021); (Sari et al., 2020) menyatakan bahwa secara simultan motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini kinerja pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere selama 3 tahun.

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere
Tahun 2019-2021

No	Keterangan	2019	2020	2021
1	Sangat Baik	10%	9%	8%
2	Baik	74%	73%	72%
3	Cukup Baik	10%	12%	14%
4	Kurang	6%	6%	6%

Sumber: Cabang Pelayanan Dispenda Cinere

Dari tabel terlihat bahwa persentase karyawan yang dinilai "Sangat Baik" menurun dari 10% pada 2019 menjadi 8% pada 2021. Sementara itu, persentase karyawan yang dinilai "Baik" dan "Cukup Baik" sedikit berfluktuasi selama tahun, dengan tren yang sedikit meningkat untuk "Cukup Baik" dari 10% pada 2019 menjadi 14% pada 2021. Persentase karyawan yang dievaluasi sebagai "Kurang" tetap konstan sebesar 6% selama tiga tahun.

Tabel 2.
Absensi Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere
Tahun 2019-2021

No	Keterangan	2019	2020	2021
1	Tepat Waktu	85%	84%	83%
2	Tidak Tepat Waktu	12%	13%	14%
3	Tidak Hadir	3%	3%	3%

Sumber: Cabang Pelayanan Dispenda Cinere

Tingkat kehadiran pada tahun 2020 menurun dibandingkan tahun 2019, dengan kehadiran tepat waktu turun dari 85% menjadi 84%, kehadiran terlambat meningkat dari 12% menjadi 13%, dan absensi tetap sebesar 3%. Tren yang sama berlanjut di tahun 2021, dengan tingkat kehadiran yang semakin menurun menjadi 83%, 14%, dan 3% masing-masing untuk tepat waktu, terlambat, dan absen. Penurunan kehadiran ini mungkin dipengaruhi oleh banyak faktor. Terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompensasi dan motivasi (Suwanto, 2020). Motivasi karyawan sangat penting untuk mempertahankan tingkat kehadiran yang tinggi.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Suatu organisasi tentu membutuhkan tenaga kerja /pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Kinerja pegawai pada suatu organisasi tidak mungkin sama namun bervariasi. Apabila instansi memiliki kebijakan untuk memberikan kompensasi yang tinggi hanya kepada yang benar-benar berkinerja tinggi, maka pegawai yang memiliki yang baik akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang kinerjanya rendah. Kebijakan pemberian kompensasi yang demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Sebaliknya apabila kebijakan pemberian kompensasi dilaksanakan kurang baik dimungkinkan kinerja pegawai dalam organisasi itu dapat mengalami kemunduran, karena pegawai yang memiliki kinerja tinggi bisa saja diberikan kompensasi yang sama dengan pegawai yang memiliki kinerja rendah.

Kompensasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Seperti penelitian dari (Haditya et al., 2017) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2022); (Mulyapradana et al., 2020), kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Asniwati, 2022). Oleh karena itu, berdasarkan hubungan dua variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat, yaitu:

H₁: Terdapat pengaruh Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi. Motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri individu untuk mengendalikan prilakunya sehingga mampu bekerja dengan baik dan maksimal sesuai dengan tujuan instansi, ataupun sebaliknya hanya bekerja asal-asalan yang kurang selaras dengan keinginan instansi. Apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan produktivitas kerja dalam lingkungan organisasi, sehingga kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya apabila motivasi kerja rendah, kinerja pegawai juga memungkinkan mengalami penurunan. Oleh karena itu, organisasi harus dapat meningkatkan motivasi pegawai sehingga diharapkan kinerja pegawai menjadi lebih tinggi.

Beberapa hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, antara lain: pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasi (Lusri & Siagian, 2017), motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Heruwanto et al., 2020), hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja (Hamali, 2013). Dalam keseluruhan penelitian-penelitian tersebut, motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan hubungan dua variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat, yaitu:

H₂: Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dispenda Cinere.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

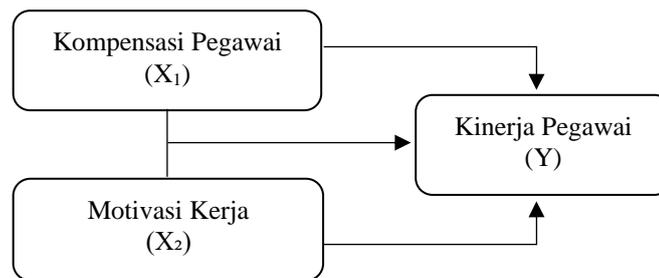
Dalam suatu organisasi, kebijakan pemberian kompensasi dan menumbuhkan motivasi harus benar-benar diperhatikan oleh organisasi. Kebijakan pemberian kompensasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu juga apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi maka pegawai akan berusaha bekerja secara maksimal, memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien,

serta meningkatkan produktivitas kerjanya, sehingga kemungkinan kinerja pegawai juga akan meningkat. Seandainya kedua faktor tersebut terpenuhi, yaitu sistem kompensasi yang baik dan lingkungan kerja yang menumbuhkan motivasi, pegawai diharapkan meningkat kinerjanya.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Beberapa hasil penelitian antara lain: terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Haditya et al., 2017), (Astuti & Suhendri, 2019); terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja karyawan (Nurchayani & Adnyani, 2016). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut maka hipotesis yang dibuat, yaitu:

H₃: Terdapat Pengaruh Kompensasi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere.

Berdasarkan pada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kerangka berpikir ini ditunjukkan oleh gambar berikut.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data asli yang dikumpulkan oleh penulis untuk menjawab riset atau penelitian yang dilakukan secara khusus. Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere.

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling*, yaitu sampel jenuh dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Populasinya adalah seluruh pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere yang berjumlah 60 orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Perhitungan variabel-variabelnya menggunakan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji

normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji hipotesis meliputi analisis regresi linier sederhana, uji signifikansi parsial (Uji t), Uji simultan (Uji F).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi Pegawai (X1)

Instrumen	r Kritis X ₁	r Tabel	Keterangan
1	0,193	0,273	Tidak Valid
2-14	0,461; 0,429; 0,701; 0,370 0,530; 0,420; 0,584; 0,531 0,386; 0,631; 0,635; 0,304; 0,470	0,273	Valid
15	0,257	0,273	Tidak Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

Instrumen	r Kritis X ₂	r Tabel	Keterangan
1-15	0,486; 0,605; 0,588; 0,695; 0,747 0,597; 0,442; 0,686; 0,655; 0,677 0,518; 0,703; 0,434; 0,359; 0,401	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen	r Kritis Y	r Tabel	Keterangan
1-15	0,598; 0,319; 0,641; 0,477; 0,652 0,284; 0,556; 0,423; 0,528; 0,424 0,643; 0,715; 0,372; 0,416; 0,599	0,273	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS

Uji Reliabilitas

Tabel 6.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X ₁	0,741	0,600	Reliabel
X ₂	0,851	0,600	Reliabel
Y	0,796	0,600	Reliabel

Sumber: Data yang diolah SPSS

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a

		Collinearity Statistics		
Model		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	TOTAL_X1	0,579	1,728	
	TOTAL_X2	0,579	1,728	

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Hasil data yang diolah SPSS

Terlihat *tolerance* sebesar $0,579 > 0,10$ dan nilai *Variant Inflation Factor (VIF)* adalah $1,728 < 10$, sehingga dapat dikatakan variabel independen yaitu Kompensasi Pegawai (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) dalam penelitian ini tidak ditemukan masalah multikolinearitas dan telah memenuhi prasyarat model regresi yang baik.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa titik-titik yang terdapat pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu secara jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas (Sugiyono, 2017).

Uji Normality

Grafik Normal P-Plot memiliki sebaran data mengikuti garis diagonal, sehingga menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi secara normal (Sugiyono, 2017).

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize	T	Sig.	
	B	Std. Error	d Coefficients Beta			
	(Constant)	28,152	8,751		3,217	0,002
1	TOTAL_X1	0,135	0,166	0,125	0,815	0,419
	TOTAL_X2	0,445	0,139	0,491	3,211	0,002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28,152 Y + 0,135 X_1 + 0,445 X_2$$

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) a = konstanta sebesar 28,152, jika Kompensasi Pegawai (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) nilainya adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 28,152.
- 2) $b_1 = 0,135$ ini menunjukkan koefisien regresi variabel kompensasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai X_1 Kompensasi Pegawai maka nilai Y (kinerja pegawai) akan meningkat 0,135.
- 3) $b_2 =$ sebesar 0,445 ini menunjukkan koefisien regresi variabel motivasi memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai X_2 Motivasi Kerja nilai Y (Kinerja pegawai) akan meningkat sebesar 0,445.

Analisis Korelasi Determinasi

Tabel 9.

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,580 ^a	0,336	0,309	3,328	1,981

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data yang diolah SPSS

Terlihat nilai koefisien determinasi adalah 0,309. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya pengaruh kinerja pegawai sebesar 31% yang dipengaruhi oleh Kompensasi Pegawai dan Motivasi Kerja, sisanya sebesar 69% ditentukan oleh variabel lain, seperti lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi dan sebagainya.

Uji Hipotesis

Tabel 10.

Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	28,152	8,751		3,217	0,002
	TOTAL_X ₁	0,135	0,166	0,125	0,815	0,419
	TOTAL_X ₂	0,445	0,139	0,491	3,211	0,002

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Data yg diolah SPSS

Pengaruh Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat variabel Kompensasi Pegawai memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,815 dengan tingkat signifikan 0,419 lebih besar dari 0,05 atau 5% ($0,419 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, yang artinya variabel Kompensasi Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Terlihat variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,211 dengan tingkat signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05 atau 5% ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11.
Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	275,010	2	137,505	12,414	,000 ^b
Residual	542,740	49	11,076		
Total	817,750	51			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X₂, TOTAL_X₁

Sumber: Data yang diolah SPSS

Dari hasil perhitungan uji F diketahui nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 atau 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa Kompensasi Pegawai dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Variabel kompensasi pegawai berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan Dispenda Cinere. Mengingat para pegawai pelayanan Dispenda Cinere adalah pegawai negeri sipil dengan gaji dan tunjangan yang sifatnya tetap, sehingga kompensasi yang diterimanya seringkali tidak dikaitkan dengan prestasi atau kinerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian dari (Afrianti & Mandaria, 2021) yang melakukan penelitian pegawai negeri/PNS di Kecamatan Siulak, Kab. Kerinci. Demikian pula dengan penelitian dari (Katidjan et al., 2017) yang melakukan penelitian pada pegawai swasta di PT. Metra Palma Fire (Medco Agro) menghasilkan hasil yang sama, kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan.

Meskipun demikian terdapat banyak penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara kompensasi yang diberikan perusahaan dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang tepat dan adil dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, menghargai prestasi karyawan, mempertahankan pegawai, serta memperoleh karyawan yang lebih bermutu (Farhah et al., 2020); (Kusumawardani

et al., 2020); (Nurchayani & Adnyani, 2016). Hasil penelitian dari (Asniwati, 2022) bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan Dispenda Cinere. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Ady & Wijono, 2013); (Rahayu, 2017); (Lusri & Siagian, 2017); (Farhah et al., 2020). Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh motivasi kerja sebesar 23,83% (Farhah et al., 2020).

Dalam konteks ini, motivasi kerja diartikan sebagai dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Rahayu, 2017). Sedangkan kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang meliputi kualitas kerja, produktivitas, dan prestasi kerja (Ady & Wijono, 2013).

Selanjutnya kompensasi pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pelayanan Dispenda Cinere. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang membahas tentang hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.. Motivasi mengacu pada faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk melakukan tugas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Welschen et al., 2013), manajemen perlu melakukan upaya untuk mendorong motivasi dari sisi eksternal, baik berupa materi maupun non-materi (Harras, 2019). Ketika kedua faktor ini ada dan berhubungan secara positif, keduanya dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

E. SIMPULAN

Kinerja pegawai cabang pelayanan Dispenda Cinere dipengaruhi oleh motivasi kerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin tinggi pula kinerja mereka. Hal ini dapat dijelaskan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan batin yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja dapat berasal dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik.

Kinerja pegawai cabang pelayanan Dispenda Cinere tidak dipengaruhi oleh kompensasi pegawai, artinya kompensasi pegawai tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan teori kompensasi yang menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial.

Kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompensasi pegawai dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompensasi dan

motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait, yaitu: (1) Bagi Dispenda Cinere, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memotivasi kerja pegawai secara optimal; (2) Bagi pegawai cabang pelayanan Dispenda Cinere, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja mereka dengan memanfaatkan kompensasi yang diberikan dan meningkatkan motivasi kerja mereka; (3) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi acuan dan sumber literatur untuk melakukan penelitian sejenis dengan variabel atau lokasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2, 101. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Afrianti, F., & Mandaria, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Siulak, Kab. Kerinci. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 141–149. <https://doi.org/https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i1.1400>
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5, 1161–1174. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.716>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1–9. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1686675>
- Butar-butar, M. E., & Kasmiruddin, K. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 3(2), 1–11.
- Elifadah, F. (2013). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Primarindo Asia* [Universitas Pendidikan Indonesia]. <http://repository.upi.edu/id/eprint/3761%0A>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5, 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Ghofur, M., Syairudin, B., & Anshori, M. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT XYZ Surabaya. *Business and Finance Journal*, 2. <https://doi.org/10.33086/bfj.v2i1.465>
- Haditya, R. A., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 51(1), 145–150.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77–86. <https://doi.org/https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Harras, H. (2019). Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Pegawai. *Scientific Journal of REFLECTION: Economic, Accounting, Management & Business*, 2(2), 141–150.

<https://doi.org/https://doi.org/10.37481/sjr.v2i2.60>

- Hartono, R., Efendi, & Nurwati, E. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables at Hotel XYZ, in Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 18(1), 153–166. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/bijak/article/view/1309>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Hidayat, R. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6(2), 553–567. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47313/jkik.v6i2.2034>
- Kadarisman, M. (2019). The Influence Of Compensation, Development, And Supervision Towards The Performance Of Civil Servants In Depok City Government, Indonesia. *Cogent Psychology*, 6(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/23311908.2019.1620402>
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix
- Kusumawardani, A., Yuliani, F., & Adianto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kebijakan Publik*, 11(1), 19–24. <https://doi.org/10.31258/jkp.11.1.p.19-24>
- Latief, B. (2012). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 61–70. <http://publishing-widyagama.ac.id/ejournal-v2/index.php/jma/article/view/289>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>
- Mahsun, M. (2019). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. In E. I. Riyani (Ed.), *Tangerang Selatan: Universitas Terbuka* (1st ed.). Universitas Terbuka. <https://opac.ut.ac.id/detail-opac?id=38407>
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2), 60–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v16i2.957>
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan.

- Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1>
- Nugraha, A., & Surjani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3, 24.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(1), 500–532. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/16159>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020>
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 177–182.
<https://doi.org/https://doi.org/10.31293/ekm.v6i1.2608>
- Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(1), 39–48.
<http://www.ijbmm.com/vol5-issue2.html>
- Santoso, N. B. A., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of PT. Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 561–568. <https://www.ijisrt.com/the-effect-of-work-motivation-organizational-commitment-and-job-satisfaction-on-the-contract-employees-performance-of-pt-bank-rakyat-indonesia-branch-office-of-jakarta-daan-mogot>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM (JNMPSDM)*, 1(2), 1–18.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Suwarto. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15–24.
<https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3615>
- Tjokro, C. I. (2019). Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pada

Aparatur Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Ambon).
INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial Dan Humaniora, 1(1), 60–65.
<https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/198>

Welschen, J., Todorova, N., & Mills, A. (2013). Understanding the Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Knowledge Sharing. *24th Australasian Conference on Information Systems Extrinsic/Intrinsic Motivation and Knowledge Sharing*. <https://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/100788>

Zayed, N. M., Rashid, M. M., Darwish, S., Faisal-E-Alam, M., Nitsenko, V., & Islam, K. M. A. (2022). The Power of Compensation System (CS) on Employee Satisfaction (ES): The Mediating Role of Employee Motivation (EM). *Economies*, 10(11), 1–16.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/economies10110290>