

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN Pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Pasuruan

Siwi Ari Susanti; siwiari14@gmail.com¹,
Yufenti Oktafiah; oktavivnty@gmail.com²,
Eni Erwantiningsih; enierwanti232@gmail.com³
Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang mempunyai kemampuan berkembang untuk menentukan keberhasilan instansi dalam jangka panjang ditinjau dari kinerja pegawainya, oleh karena itu Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Penataan Ruang Kabupaten Pasuruan memerlukan pegawai non-ASN yang berkualitas dengan memperhatikan apa yang mempengaruhi kinerja karyawan. antara motivasi kerja dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non-ASN pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi seluruh pegawai Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Tata Ruang Kabupaten Pasuruan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden dengan menggunakan metode sensus sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket yang dianalisis menggunakan teknik analisis data yaitu analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (Adjusted R²), dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji Validitas juga menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0.000 dengan begitu penelitian ini dapat dikatakan valid. Pegawai non-ASN tetap dapat memperoleh motivasi kerja dan kompensasi yang cukup baik dengan terus meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi; Kompensasi; Kinerja*

ABSTRACT

Human resources are an important asset that has the ability to develop to determine the success of an agency in the long term in terms of the performance of its employees, therefore the Pasuruan Regency Water Resources, Human Settlements and Spatial Planning Service requires qualified non-ASN employees who pay attention to what influences employee performance. between work motivation and compensation. This research aims to determine the effect of motivation and compensation on the performance of non-ASN employees at the Water Resources, Human Settlements and Spatial Planning Services of Pasuruan Regency. This research is a type of quantitative descriptive research with a population of all employees of the Water Resources, Human Settlements and Spatial Planning Department of Pasuruan Regency. The sample in this study consisted of 70 respondents using the census sampling method. The data collection methods used in this research were observation and questionnaires which were analyzed using data analysis techniques, namely descriptive analysis, instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, coefficient of determination test (Adjusted R²), and hypothesis testing. The research results show that work motivation and compensation simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance. The validity test results also show that the sig

value is 0.000, so this research can be said to be valid. Non-ASN employees can still get good work motivation and compensation by continuing to improve employee performance.

Keywords: *Motivation; Compensation; Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya tidak diragukan lagi diperlukan bagi setiap perusahaan untuk mencapai keinginannya. Salah satu sumber daya berharga yang dapat digunakan untuk menilai kinerja jangka panjang suatu lembaga adalah sumber daya manusianya. Sumber kekuasaan utama suatu lembaga adalah orang-orangnya, yang perlu dikelola dengan baik, diberikan pertimbangan khusus, dan diizinkan untuk menggunakan hak-haknya. Pegawai merupakan inti dari entitas pemerintah. Selain itu, sumber daya manusia yang menunjukkan bakat, kesetiaan terhadap organisasi, dan semangat untuk mencapai tujuan lembaga sangat penting bagi lembaga.

Dari sisi pegawai pemerintah, pemerintah Indonesia terdiri dari Aparatur Sipil Negara (ASN), atau pegawai tetap. ASN menerima berbagai tunjangan, termasuk gaji pokok, tunjangan, jenjang karir lanjutan, dan hak istimewa lainnya, serta tanggung jawab. Meski demikian, tidak semua pegawai organisasi pemerintah mempunyai pekerjaan sebagai ASN; untuk dapat dipekerjakan, seseorang harus memenuhi prasyarat tertentu dan lulus ujian. Tidak banyak orang yang bekerja di pemerintahan yang bukan ASN karena tidak banyak tersedia tempat bagi orang-orang untuk menjadi pejabat negara yang diakui. Akibatnya, pekerja yang dipekerjakan pada satu organisasi namun tidak mendapatkan keistimewaan yang sama akan rentan terhadap kesenjangan sosial

Dinas sumber daya air, cipta karya, dan bidang tata ruang Kabupaten Pasuruan memiliki uraian tugas guna membantu Bupati Pasuruan dalam menyelenggarakan segala urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dalam bidang pekerjaan umum serta penataan ruang, sesuai dengan apa yang tertuang pada Peraturan Bupati Nomor 173 Tahun 2021. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 34 orang, Pegawai Tidak Tetap (PTT) sebanyak 6 orang, Pegawai Harian Tetap sebanyak 64 orang, dan Pekerja Harian Sehari-hari (THL) dipekerjakan pada bagian Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya, dan Penataan Ruang. Para pekerja tersebut dibagi menjadi 1 Sekretariat dan 3 Divisi.

Sebagai elemen motivasi untuk meningkatkan kinerja dalam menawarkan layanan berkualitas. ASN harus memiliki motivasi dan semangat yang tinggi dalam bekerja agar dapat mendongkrak kinerja pegawai non-ASN dan meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ada beberapa strategi untuk menciptakan, mempertahankan, dan meningkatkan motivasi kerja, seperti membaca buku, mengikuti seminar, melihat atau mendengar keberhasilan atasan, dan menerapkan sistem penghargaan.

Disparitas perlakuan menyebabkan kesenjangan yang mengganggu motivasi pekerja dalam pekerjaannya, sehingga berdampak pada kinerja pekerja. Dengan demikian, motivasi kerja ASN dan atasan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada instansi tersebut, khususnya pekerja non-ASN, karena fakta bahwa gaji mereka tidak sesuai dengan jumlah usaha yang mereka lakukan. Pegawai non-ASN kurang termotivasi untuk mencapai kemampuan terbaiknya selain kurangnya semangat kerja. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai.

Penelitian oleh (Prakoso, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Yanuar, 2020) yang juga menyatakan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi staf dengan menawarkan kompensasi. Menurut Rahmawati (2007), kompensasi adalah segala sesuatu yang dibayar

pekerja sebagai imbalan atas kerja mereka. Besarnya remunerasi akan mempengaruhi seberapa baik kinerja seseorang di tempat kerja; jika perusahaan menawarkan rencana kompensasi yang cukup adil, hal ini akan memotivasi staf untuk meningkatkan produktivitas dan mengambil tanggung jawab yang lebih besar untuk setiap tugas yang diberikan kepada mereka. Selain itu, salah satu tanggung jawab manajer adalah menginspirasi anggota staf agar bekerja dengan baik secara menyeluruh.

Besaran gaji yang membedakan pegawai ASN dengan pegawai non-ASN dapat dicermati. Setiap dua tahun sekali, Pegawai Negeri Sipil (PNS) menerima kenaikan gaji secara berkala, pegawai non-ASN tidak menerima kenaikan gaji bulanan. Di sisi lain, sebagian pegawai non-ASN menjalankan tugas yang serupa dengan ASN meski bekerja di instansi pemerintah.

Menurut penelitian Roni Binsar Tua (Pasaribu, 2020), kinerja karyawan berpengaruh secara positif serta signifikan oleh gaji. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosana Atika (Putri, 2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.

Dorongan setiap pegawai untuk berbuat lebih baik dalam menjalankan kewajibannya ditentukan oleh motivasi kerja dan penghargaannya. Karyawan yang menerima insentif dan gaji yang memadai akan merasa puas dan bersemangat dalam bekerja, yang akan meningkatkan hasil kerja mereka dan mengarah pada ekspansi perusahaan yang signifikan. Kinerja seorang non-ASN dalam bekerja akan terpacu dan dapat melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik serta memenuhi tujuan yang telah ditetapkan karena kinerjanya tidak hanya didorong oleh semangatnya saja, namun juga oleh motivasi diri dalam bekerja dan kompensasi yang baik.

Berikut ialah beberapa rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang:

1. H1: Apakah Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y) pegawai non-ASN pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan?
2. H2: Apakah Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai non-ASN pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan?
3. H3: Apakah Kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y) pegawai non-ASN pada Dinas sumber daya air, cipta karya dan tata ruang Kabupaten Pasuruan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan pada Pegawai non-ASN diantaranya Pegawai tidak tetap (PTT), pekerja harian lepas (THL) yang telah bekerja di Dinas Sumber Daya Air selama lebih dari setahun, dan penciptaan lapangan kerja dan penataan ruang Kabupaten Pasuruan. Penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan metode sensus sampling dengan jumlah responden 70 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mana seluruh tanggapan dievaluasi menggunakan skala *likert*. Uji instrument penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis data berupa Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Pengujian Hipotesis (Uji Simultan dan Uji Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengevaluasi validitas instrumen, seseorang dapat menggunakan teknik statistik seperti korelasi Pearson untuk membangun hubungan antara skor item dan skor

keseluruhan. Jika analisis menghasilkan hasil kurang dari 0,05 maka data dianggap valid. temuan uji validitas diuraikan pada tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		Nilai Sig.	Keterangan
Motivasi (X ₁)	X1.1	0.000	Valid
	X1.2	0.000	Valid
	X1.3	0.000	Valid
	X1.4	0.000	Valid
Kompensasi(X ₂)	X2.1	0.000	Valid
	X2.2	0.000	Valid
	X2.3	0.000	Valid
	X2.4	0.000	Valid
Kinerja(Y)	Y.1	0.000	Valid
	Y.2	0.000	Valid
	Y.3	0.000	Valid
	Y.4	0.000	Valid

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2024

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan data agar reliabel. alat ukur yang dinilai menggunakan kuesioner. Suatu alat ukur dikatakan mampu dan dapat diandalkan jika koefisien *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,6. Alat ukur yang lebih dapat diandalkan ditunjukkan dengan koefisien ketergantungan yang semakin besar dan mendekati satu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0.790	Reliabel
2	Kompensasi	0.810	Reliabel
3	Kinerja	0.690	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah Peneliti, 2024

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar dan memperoleh tanggapan dari 70responden yang berasal dari Pegawai non-ASN diantaranya Pegawai tidak tetap (PTT), pekerja harian lepas (THL) yang telah bekerja di Dinas Sumber Daya Air selama lebih dari setahun, dan penciptaan lapangan kerja dan penataan ruang Kabupaten Pasuruan. Yang didapatkan hasil bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki diperoleh 63 orang (90%) lebih dominan dibandingkan reponden berjenis kelamin perempuan yang diperoleh sejumlah 7 orang (10%). Jika dilihat dari kelompok umur responden sebagian besar masuk pada kelompok umur >35 tahun yaitu sebanyak 28 orang dengan persentase (48,7%). Berdasarkan kelompok status pekerjaan, mayoritas responden merupakan THL yaitu sebanyak 64 orang (91,4%). Pendidikan terakhir yang ditempuh, responden mayoritas memiliki tingkat Pendidikan SMA/SMK yaitu sebanyak 47 orang (67,1%).

Uji Asumsi Klasik

Uji Linearitas

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah nilai signifikansi linearitas; jika nilai sig. *Linearity* > 0,05 maka dapat disimpulkan asumsi linearitas terpenuhi dan data

mempunyai hubungan linier. Uji linearitas menggunakan SPSS dengan melihat *test for linearity*.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Antar Variabel	Nilai Sig. Linearity	Alpha	Keterangan
Motivasi terhadap Kinerja	0,271	0,05	Hubungan linier
Kompensasi terhadap kinerja	0,394	0,05	Hubungan linier

Sumber : *Data Primer diolah Peneliti, 2024*

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data tersebut memang terdistribusi secara teratur.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogrof-Smirnov Test

Kriteria	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>	0,150	Berdistribusi Normal

Sumber : *Data Primer diolah Peneliti, 2024*.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal, apabila Nilai Sig. (*2-tailed*) di Uji *One-Sample Kolmogrof-Smirnov Test* > dari taraf nyata (0,05). Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai Sig. (*2-tailed*) sebesar 0,150 yang artinya > dari taraf nyata (0,05). Dengan demikian, data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui apakah ada suatu hubungan antar variabel. Seperti yang digambarkan oleh Ghozali (2016) yang menyarankan penggunaan uji multikolinearitas untuk mengetahui hubungan antar variabel independen. Tanda yang menunjukkan multikolinearitas diamati pada angka VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Nilai Toleransi. Jika nilai VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,10 maka dibuktikan tidak adanya multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Motivasi	Kinerja	0.460	2.173	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi		0.481	2.182	

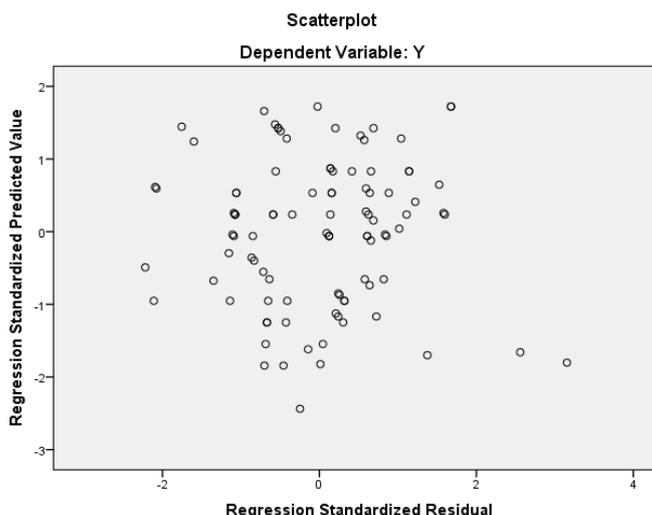
Sumber : *Data Primer diolah Peneliti, 2024*.

Data tabel menunjukkan bahwa nilai toleransi pada variabel Motivasi (X1) yaitu sebesar 0,460, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,481, semuanya > 0,10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa data tidak menunjukkan adanya multikolinearitas. Tingkat toleransi seluruh variabel independen dalam penelitian ini > 0,10. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) diuji untuk menilai multikolinearitas. Pada tabel menunjukkan bahwa kedua Variance Inflation Factors (VIFs) < 10. 2.173 untuk variabel Motivasi (X1), 2.182 untuk variabel kompensasi (X2). Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas antar faktor otonom (Motivasi dan Kompensasi) yang mempengaruhi variabel Kinerja (Y).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memastikan apakah varians residual dalam model regresi konsisten di seluruh observasi. Pada grafik plot sebaran, model regresi tanpa heteroskedastisitas harus menampilkan pola yang homogen.

Gambar 1. Hasil Uji ScatterPlot



Sumber : Output SPSS diolah Peneliti 2024

ZPRED dan SRESID menunjukkan titik data tersebar tanpa pola apa pun yang terlihat, seperti terlihat pada Gambar. Model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas. sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6: Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Keterangan
		β	Std.Error	
Motivasi	Kinerja	0.241	1.947	Berpengaruh Positif
Kompensasi		0.145	1.089	Berpengaruh Positif

a. Constant: Unstandardized Coefficients (B=14.059)

Sumber: Data Primer diolah Peneliti, 2024.

$$Y = 14.059 + 0.241X_1 + 0.145X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pengujian persamaan regresi linier berganda menghasilkan interpretasi sebagai berikut:

- Berdasarkan konstanta 14,059, jika variabel kompensasi (X2) dan motivasi (X1) sama-sama konstan atau bernilai 0%. Maka 14,059 merupakan nilai kinerja.
- Nilai motivasi (X1) adalah 0,241. Hal ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi variabel independen dianggap konstan, peningkatan motivasi sebesar 1% akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,241 atau 24,1%.
- Nilai kompensasi (X2) adalah 0,145. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila variabel independen dianggap konstan, kinerja akan meningkat sebesar 0,145, atau 14,5%, untuk setiap kenaikan kompensasi sebesar 1%.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R-Squared Menurut Ghozali (2016) menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan bagaimana pengaruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yang diukur melalui pengujian koefisien determinasi (R²).

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adj.R ²	R ²
Motivasi Kompensasi	Kinerja	0.283	0.210

Sumber: *Data Primer diolah Peneliti, 2024.*

Hasil uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan nilai Adj.Rsquare yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,283.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini menilai hipotesis bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh seluruh variabel independen dalam gabungan model. Selanjutnya diterapkan untuk menentukan kesesuaian. Menurut Bahri (2018) model regresi komprehensif Alpha sebesar 5% < 0,05 menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mempengaruhi variabel dependen secara signifikan dan independen secara kolektif jika p-value berada pada level tersebut. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka menunjukkan bahwa faktor-faktor independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen sehingga mendukung hipotesis H1.

**Tabel8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Variabel Independen	Variabel Dependen	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kompensasi	Kinerja	4.136	3.13	0.020	H1 diterima

Sumber: *Data Primer diolah Peneliti, 2024*

Terlihat pada tabel 8, hasil pengujian terhadap variabel independen Motivasi (X1), dan Kompensasi (X2) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja (Y). Ditetapkan Hipotesis Nol (H0) ditolak dan Hipotesis Satu (H1) diterima bila tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $4.136 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3.13. Sehingga terdapat pengaruh pada variabel Motivasi (X1), dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja(Y).

Uji Parsial(Uji t)

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Variabel Independen	Variabel Dependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kompensasi	Kinerja	1.947 1.809	1.667 1.667	0.017 0.023	H2 diterima H3 diterima

Sumber: *Data Primer diolah Peneliti, 2024.*

Hasil uji parsial pada Tabel menunjukkan bahwa variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas yaitu Motivasi (X1). Sedangkan yang berpengaruh variabel bebasnya adalah Kompensasi (X2). Nilai p yang kurang dari 0,05 pada taraf signifikansi 5% (0,05) mendukung hal tersebut, memenuhi kriteria bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sehubungan dengan Motivasi (X1), dengan nilai t_{hitung} sebesar $1.947 >$ dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi memperoleh nilai sebesar 0.000

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memberi pengaruh signifikan/parsial pada kinerja pegawai non-ASN pada dinas sumber daya air, pekerjaan umum, dan tata ruang Kabupaten Pasuruan, dibuktikan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 1,947 > 1,667$ (t_{tabel}), dengan signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, dan nilai rata-rata variabel deskriptif sebesar 4,17 dengan kategori (sangat baik).

kompensasi memberi pengaruh signifikan/parsial pada kinerja pegawai non-ASN pada dinas sumber daya air, pekerjaan umum, dan tata ruang Kabupaten Pasuruan, ditunjukkan dengan nilai $t_{\text{hitung}} = 1,809 > 1,667$ (t_{tabel}), nilai hasil regresi sebesar 0,145 dengan nilai sig. sebesar $0,023 < 0,05$, dan nilai rata-rata variabel deskriptif sebesar 4,20 dengan kategori (sangat baik).

nilai $F_{\text{hitung}} = 4,136 > 3,13$ (F_{tabel}), maka motivasi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai non ASN di Dinas sumber daya air, pekerjaan umum, dan penataan ruang Kabupaten Pasuruan. Nilai $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} 0,05$ dengan taraf signifikansi 0,020. Maka menyimpulkan faktor motivasi (X1) dan variabel kompensasi (X2) memberi pengaruh simultan terhadap Kinerja (Y).

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai $R^2 = 0,210$ (21%) menunjukkan bahwa terdapat perubahan motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap variabel pekerjaan sebesar 21%, dan perubahan tersebut sebagian besar disebabkan oleh variabel lain. Berdasarkan analisis regresi garis berganda, variabel motivasi memiliki koefisien positif sebesar 0,241, sedangkan kompensasi bernilai 0,145. Hal tersebut berarti variabel motivasi kerja (X1) memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

REFERENSI

- Aeni, F. N. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai non ASN Kecamatan Binuang Kabupaten Serang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*.
- Ahmad, E. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekobis*.
- Arikunto. (2006). *Prosedur penelitian: Suatu Pengantar Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakri, U. P. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Balindo Manunggalbe RSAMA Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadaluko*.
- Berliando. (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Marga witaguna Manado. *Jurnal EMBA*.
- Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi syariah*.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Fransiska, Y. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal UMSU*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2009). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Usaha Dagang Desa Ekasari Kabupaten Jembrana. *Jurnal Undiksha*.
- Hasibuan. (2017). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tetap CV. Karya Gemilang. *Media Neliti*.

- Irfaniyah, L. (2018). Pengaruh gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT x. *Universitas Satya Negara Indonesia*.
- Kasmir. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal UISU*.
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Suara Bersama Jakarta. *Jurnal Universitas Dirgantara Marsekal*.
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV.Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Moehariono. (2012). Pengaruh stress, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai non medis di RS Bhayangkara Manado). *Jurnal Undip*.
- Murdiyanto, Agus. (2012). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah.
- Murtiyoko, Heri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuk Chemical).
- Nining, A. S. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*.
- Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Study Kasus di Perusahaan Taruna Jaya). *Jurnal STIEGICI*.
- Pertiwi, S. (2020). Pengaruh kompensasi dan tingginya beban kerja terhadap kepuasan kerja tenaga kerja kontrak di PT. Socfindo Mata Pao. *Jurnal Universitas Alwashiliyah*.
- Pitri, Alisyah. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Batusangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan (JMKSP)*.
- Prakoso, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Arier ReKayasa Nusantara Medan. *Jurnal Global Manajemen*.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku konsumen dan bisnis kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Prihatiningtyas. (2016). Kompensasi sebagai penyemangat kerja untuk meningkatkan kinerja. *Jurnal Universitas Hnag Tuah*.
- Putri, R. A. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT.Sumber Sarana Agro (IDC) Pekanbaru. *Universitas Islam Riau*.
- Putri, W. Y. (2017). Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Pusaka Prima. *Jurnal Universitas Medan Area*.
- Rahmawati. (2007). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*.
- Ramadhani, A. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas BMCKTR. *Jurnal Economia*.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali pers.
- Santosa, J. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Ekonomi Terapan*.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela. (2020). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai PT. Indonesia Power Suralaya PGU. *Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*.
- Sintya, N. P. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar. *Jurnal EMAS*.
- Sitorus, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*.

- Sugiono, Nono. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Administrasi UNISBA. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Volume X No. 1. Februari 2018.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko, Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0. Jakarta: Prestasi pustaka.
- Supangat, Andi. (2007). *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensial, dan Nonparametik*. Edisi 1, Kencana Jakarta.
- Suparno., Sudarwati. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01, Februari-Juli 2014.
- Suwati, Yuli. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Nomor 1, 2013.
- Wibowo. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap budaya organisasi dampaknya terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Adi Perkasa, Tbk Surabaya. *Jurnal Mahardhika*.
- Widiati. (2021). Analisis kinerja pegawai kantor desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar. *Jurnal Uniska*.
- Wirawan (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yanuar, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal FEB Unmul*.
- Yusman, Y. (2017). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT.BNI Syariah Palembang. *Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*.
- Zainal, V.R. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik*. Jakarta. PT.Raja Grafindo Persada.