

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (*The Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance*)

Farhan Rifa Fachrezi^{1*}, Budi Prasetyo²

Universitas Nasional Pasim, Jawa Barat^{1*}, Universitas Telkom, Jawa Barat²

farhanriva22@gmail.com^{1*}, budiprasetyo@telkomuniversity.ac.id²



Riwayat Artikel

Diterima pada 05 Juli 2024

Revisi 1 pada 5 Juli 2024

Revisi 2 pada 19 Juli 2024

Revisi 3 pada 31 Juli 2024

Disetujui pada 1 Agustus 2024

Abstract

Purpose: To determine the influence of improvement and motivation on the performance of Diskominfo employees in the West Bandung Regency.

Research methodology: The research instrument uses a questionnaire, the research method uses descriptive and associative methods, the application uses SPSS 25, and the survey used in this study uses a method of distributing questionnaires via Google Forms.

Results: The results show that Compensation and motivation affect employee performance by 53.4%.

Limitations: The variables estimated to have a relationship with the dependent variable are only connected in the conceptual framework of this study. Therefore, this conceptual framework does not include variables that may not have been included.

Contribution: This study provides an overview of the West Bandung Regency Diskominfo in making policies in terms of resolution and motivation.

Keywords: *Compensation, Motivation, Performance.*

How to cite: Fachrezi, F. R., Prasetyo, B. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 107-115.

1. Pendahuluan

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama secara formal untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, suatu organisasi harus menggabungkan sumber dayanya dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Dengan cara ini, organisasi akan memiliki kemampuan untuk terus melanjutkan operasinya secara berkelanjutan. Sumber daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan individu yang bekerja untuk suatu perusahaan, sektor bisnis, atau ekonomi. Meskipun modal manusia biasanya mengacu pada efek yang lebih sempit, seperti pertumbuhan ekonomi dan pengetahuan yang diejawantahkan individu, terkadang "modal manusia" atau human capital digunakan sebagai sinonim untuk "sumber daya manusia". Dengan cara yang sama, istilah tambahan seperti tenaga kerja, personel, atau hanya orang juga dapat digunakan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal menurut Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Berikan motivasi kepada karyawan adalah contoh motivasi organisasi. Proses mendorong karyawan untuk bekerja dengan tulus dikenal sebagai pemberian motif.

Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi intensitas, arah, dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk Sebuah contoh motivasi organisasi adalah memberikan motivasi kepada karyawan. Pemberian motif adalah proses mendorong karyawan untuk bekerja dengan tulus. Motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi intensitas, arah, dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama.

Kekuatan motivasi pegawai ini bergantung pada perspektif mereka tentang keadaan kerja mereka di perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015) motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Pegawai harus siap secara psikofisik, yang berarti siap secara mental, fisik, situasi, dan tujuan. Ini menunjukkan bahwa pekerja bekerja dengan baik, sehat secara fisik, memahami situasi dan kondisi, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan mereka. Untuk mengukur untuk capaian hal tersebut maka Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik (DISKOMINFOTIK) Kabupaten Bandung Barat diberikan Indikator Kinerja Utama sebagai tujuan dan sasaran dari Organisasi Perangkat Daerah yaitu Indeks SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) dan juga Nilai SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah) Dalam mencapai tujuan dan sasaran OPD tersebut diperlukan beberapa sumber daya. Dalam mencapai tujuan dan sasaran OPD tersebut diperlukan beberapa sumber daya. Salah satu sumber dayanya adalah sumber daya manusia yang bisa disebut juga dengan pegawai.

Diskominfotik Kabupaten Bandung Barat tidak terlepas dari permasalahan dan hambatan yang ada. Fenomena yang saat ini terjadi pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik adalah sebagai berikut:

- 1) Terbatasnya SDM yang memiliki kualifikasi untuk mendukung penyelenggaraan Diskominfotik;
- 2) Tidak adanya penghargaan bagi pegawai yang bekerja dengan baik;
- 3) Terbatasnya anggaran guna mendukung penyelenggaraan Diskominfotik;
- 4) Belum tersusunnya Daftar Klasifikasi Informasi Publik;
- 5) Belum optimalnya pelayanan penanganan pengaduan informasi publik.
- 6) Belum optimalnya Kelompok Informasi Masyarakat (KIM);
- 7) Belum tersedianya data statistik yang terpadu dan terintegrasi dalam satu data;
- 8) Belum memadainya infrastruktur yang mendukung penggunaan TIK.

Dari beberapa permasalahan di tersebut penulis mempunyai asumsi bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebabnya. Salah satunya adalah mengenai kompensasi yang diterima oleh pegawai. Kompensasi adalah hak-hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau kompensasi setelah mereka menjalankan kewajibannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Dalam suatu organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks, namun paling penting bagi pegawai dan organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi pada pegawai harus mempunyai yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Pegawai lainnya dengan status Non ASN mendapatkan kompensasi berdasarkan kontrak yang telah disepakati bersama antar kedua belah pihak atau kompensasi telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan anggaran yang tersedia. Dengan adanya kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya di DISKOMINFOTIK kab. Bandung barat sehingga dapat mencapai Visi dan Misi Kabupaten Bandung Barat secara umum dan khususnya target dan sasaran kinerja utama diskominfotik kab. Bandung Barat

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Manajemen adalah disiplin ilmu dan seni yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian/organisasi, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan tertentu (Elmi, 2018). Manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur cara menggunakan sumber daya (Muis & Hasibuan, 2021). Enny (2019:37) Kompensation dapat didefinisikan sebagai bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas pekerjaan dan kontribusi mereka untuk organisasi. Penghargaan dapat bersifat tidak langsung, tetapi kompensasi dapat berupa uang secara langsung atau tidak langsung. Menurut Sutrisno (2017:181), "Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Jadi, kompensasi adalah ukuran nilai atau karya karyawan yang diterima melalui balas jasa atas keikutsertaannya dalam pencapaian tujuan perusahaan baik secara finansial maupun nonfinansial. Menurut Sunyoto and Wagiman (2023) motivasi adalah upaya untuk meningkatkan keinginan seseorang untuk bekerja dan memaksimalkan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku manusia.

Motivasi dapat disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Kebutuhan ini dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga mereka dapat bertindak dan bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan menghasilkan hasil terbaik. Kinerja, Menurut Rivai (2014: 410), didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang, yaitu prestasi kerja yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam organisasi. Asmadi, Syairudin, and Widodo (2015) menjelaskan kinerja sebagai peningkatan pencapaian hasil dari melakukan tugas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Menurut Wijaya and Irwansyah (2017), kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Dari uraian tersebut maka; Hipotesis ke-1 yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ke-2 yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ke-3 yaitu kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Metode penelitian

Objek penelitian adalah: “Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid, dan reliable tentang suatu hal (variabel tertentu)” (Savitriani & Sugiyono, 2017). Metode penelitian adalah serangkaian pengamatan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, terakumulasi dan akhirnya akan menelorkan teori-teori yang dapat menjelaskan fenomena-fenomena (Soedibjo, 2014, hal. 2). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dan Asosiatif. Metode deskriptif adalah suatu penelitian untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat suatu perbandingan atau dihubungkan dengan variabel lainnya. Metode penelitian Asosiatif yaitu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Soedibjo, 2014, hal. 7). Sampel adalah bagian dari populasi. Dalam penelitian ini teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode total sampling yang dilakukan pada semua subjek sampel (Soedibjo, 2014, hal. 81). Operasional adalah definisi konkrit atau spesifik dari konsep atau konstruk yang akan diukur (Soedibjo, 2014, hal. 59). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu satu variabel dependen dan dua variabel independen.

Penelitian ini melibatkan 60 karyawan dari Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik Kabupaten Bandung Barat, dan teknik penarikan digunakan. Setiap tanggapan atau respons terhadap pernyataan diberi skor dengan lima skala, mulai dari satu untuk jawaban sangat tidak setuju hingga lima untuk jawaban sangat setuju, sesuai dengan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan (Soedibjo, 2013, hal. 70). Menurut Ghazali (2016:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2016:47) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Ghazali (2016:154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu distribusi normal. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Menurut (Ghozali, 2018) Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. Menurut (Ghozali, 2018) uji t bertujuan untuk menguji variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara masing-masing. Menurut (Ghozali, 2018) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi secara normal. Pada penelitian ini variabel mediasi atau variabel intervening adalah motivasi.

4. Hasil dan pembahasan

Tabel 1. Profil Responden berdasarkan Usia

| Nomor | Jenis Kelamin | Jumlah | Persen (%) |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1 | 21-25 | 9 | 15% |
| 2 | 26-30 | 18 | 30% |

| | | | |
|---|-------|----|-------|
| 3 | 31-35 | 13 | 21,7% |
| 4 | 36> | 20 | 33,3% |
| 5 | Total | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan usia pada pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat diketahui bahwa 15% atau 9 orang responden berusia 21 – 25 tahun, 30% atau 18 orang responden berusia 26-30 tahun, 21,7% atau 13 orang responden berusia antara 31-35 tahun, dan 33,3% atau 20 orang responden berusia diatas 36 tahun

Tabel 2. Profil Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Nomor | Jenis Kelamin | Jumlah | Persen (%) |
|-------|-----------------------|--------|------------|
| 1 | SLTA/Sederajat | 12 | 20% |
| 2 | Diploma (I,II,III) | 5 | 8,3% |
| 3 | Sarjana (S1) | 36 | 60% |
| 4 | Pasca Sarjana (S2/S3) | 7 | 11,7% |
| 5 | | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan profil responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan pada pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat diketahui bahwa 20% atau 12 orang karyawan dengan tingkat pendidikan SLTA/ sederajat. 8,3% atau 5 orang karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma (III). 60% atau 36 orang karyawan dengan tingkat pendidikan Sarjana (SI) dan 11,7% atau 7 orang responden berpendidikan Pasca Sarjana (S2).

Tabel 3. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

| Nomor | Jenis Kelamin | Jumlah | Persen (%) |
|-------|---------------|--------|------------|
| 1 | <1 Tahun | 2 | 3,3% |
| 2 | 2-3 Tahun | 7 | 11,7% |
| 3 | 4-5 Tahun | 10 | 16,7% |
| 4 | >5 Tahun | 41 | 68,3 |
| 5 | Total | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel 3 di atas, responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja kurang dari 5 tahun yang terdiri dari 41 orang atau 68,3% diikuti oleh karyawan yang bekerja selama 4-5 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 16,7% karyawan. Karyawan bekerja selama 2-3 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau 11,7%, dan karyawan yang bekerja dibawah 1 tahun terdiri dari 2 orang atau 3,3%

Uji Validitas digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat. sebagai hasil dari penggunaan program SPSS Versi 25:

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Pernyataan | Koefisien | Kriteria | Keterangan |
|--------------|-----------|----------|------------|
| Kompensasi 1 | 0,682 | 0,361 | Valid |
| Kompensasi 2 | 0,763 | 0,361 | Valid |
| Kompensasi 3 | 0,603 | 0,361 | Valid |
| Kompensasi 4 | 0,731 | 0,361 | Valid |
| Kompensasi 5 | 0,607 | 0,361 | Valid |
| Kompensasi 6 | 0,731 | 0,361 | Valid |
| Kompensasi 7 | 0,711 | 0,361 | Valid |
| Kompensasi 8 | 0,480 | 0,361 | Valid |

Tabel 4 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kompensasi yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,361 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,480 – 0,763. Secara keseluruhan, instrumen dinyatakan valid karena hasil uji validitas pada masing-masing indikator menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi

| Pernyataan | Koefisien | Kriteria | Keterangan |
|------------|-----------|----------|------------|
| Motivasi 1 | 0,673 | 0,361 | Valid |
| Motivasi 2 | 0,526 | 0,361 | Valid |
| Motivasi 3 | 0,685 | 0,361 | Valid |
| Motivasi 4 | 0,637 | 0,361 | Valid |
| Motivasi 5 | 0,632 | 0,361 | Valid |
| Motivasi 6 | 0,487 | 0,361 | Valid |
| Motivasi 7 | 0,692 | 0,361 | Valid |
| Motivasi 8 | 0,724 | 0,361 | Valid |

Tabel 5 menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel motivasi kerja yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,361 dengan rentang koefisien korelasi yaitu 0,487 – 0,724. Semua indikator dinyatakan valid berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada masing-masing indikator, yang menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dari rtabel. Dengan demikian, instrumen dinyatakan valid secara keseluruhan.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja

| Pernyataan | Koefisien | Kriteria | Keterangan |
|------------|-----------|----------|------------|
| Kinerja 1 | 0,724 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 2 | 0,626 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 3 | 0,674 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 4 | 0,462 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 5 | 0,620 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 6 | 0,657 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 7 | 0,629 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 8 | 0,616 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 9 | 0,698 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 10 | 0,454 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 11 | 0,486 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 12 | 0,732 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 13 | 0,761 | 0,361 | Valid |
| Kinerja 14 | 0,491 | 0,361 | Valid |

Tabel 6 menunjukan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk variabel kinerja karyawan yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena rentang koefisien korelasi yaitu 0,454 – 0,761. Tabel 7 menunjukkan bahwa hasil uji validitas untuk masing-masing indikator menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel. Dengan demikian, instrumen dinyatakan valid, dan masing-masing indikator dinyatakan valid. Tabel 5 menunjukkan bahwa instrumen ini dapat digunakan untuk pengujian lanjutan, yaitu uji reliabilitas:

Tabel 7. Nilai Uji Reliabilitas Semua Variabel

| Pernyataan | Koefisien | Kriteria | Keterangan |
|------------|-----------|----------|------------|
| Kompensasi | 0,765 | 0,70 | Reliabel |

| | | | |
|----------|-------|------|----------|
| Motivasi | 0,753 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja | 0,749 | 0,70 | Reliabel |

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai pada kolom Cronbach Alpha dari seluruh variabel yang diujikan diatas 0,70 maka dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan untuk tiga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), variabel motivasi kerja (X2), dan variabel kinerja (Y) masing-masing termasuk dalam kategori reliabilitas baik, menurut kriteria nilai reliabilitas penilaian terhadap koefisien Cronbach.

Tabel 8. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 52.790 | 2.993 | | 17.636 | .000 |
| | Kompensasi | .534 | .110 | .230 | 1.804 | .076 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Menurut perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel di atas, ditemukan bahwa nilai variabel x1 adalah 0,198, atau 19,8%, yang menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi naik, maka variabel kinerja karyawan juga akan naik. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, kita dapat melihat bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,534, yang berarti bahwa jika variabel kompensasi naik hanya.

Tabel 9. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.123 | 5.300 | | 2.853 | .006 |
| | Motivasi | .543 | .154 | .730 | 8.132 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Menurut perhitungan yang diperoleh dari tabel di atas, nilai variabel x2 adalah 0,54, atau 54 persen, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan juga akan meningkat jika variabel motivasi meningkat satu satuan. Selain itu, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, kita dapat melihat nilai koefisien regresi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,54, yang berarti bahwa jika kompensasi meningkat satu satuan, maka Jika nilai $0,011 < 0,05$, maka nilai sig lebih kecil dari 0,05, sehingga H2 diterima.

Tabel 10. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .731 ^a | .534 | .518 | 3.707 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Menurut tabel di atas, nilai r square untuk variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja adalah 0,534, atau 53,4%, yang menunjukkan bahwa pengaruh Selain itu, tabel berikut menunjukkan pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan koefisien determinasinya:

Tabel 11. Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .731 ^a | .534 | .518 | 3.70664 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Tabel 10 menghasilkan perhitungan yang menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,534, atau 53,4%, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi memengaruhi kinerja sebesar 53,4%. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini memengaruhi bagian yang tersisa, yang berjumlah 100% kurang 53,4%, atau 46,6%.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi yang terdiri dari tiga indikator yaitu gaji, upah, tunjangan, dan insentif memperoleh nilai rata-rata sebesar 66,5%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (60%-80%) sehingga dapat diketahui bahwa kompensasi pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi yang terdiri dari sepuluh indikator yaitu prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan, kebijakan dan administrasi, pengawasan dan teknis, gaji, hubungan antarpribadi dan penyelia, serta kondisi kerja memperoleh nilai rata-rata sebesar 85,9%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat diketahui bahwa motivasi pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja yang terdiri dari lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian memperoleh nilai rata-rata sebesar 82,9%, nilai rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%) sehingga dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori sangat baik. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat adalah 19,8 persen. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 54,4 persen. Sementara 46,6 persen terakhir ditanggung oleh variabel independen yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

- 1) Kompensasi pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori baik dengan skor total rata-rata dari 4 indikator yaitu sebesar 66,5%.
- 2) Motivasi pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori sangat baik dengan skor total rata-rata dari enam indikator yaitu sebesar 85,9%.
- 3) Kinerja pegawai kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berada dalam kategori sangat baik dengan skor total rata-rata dari 5 indikator yaitu sebesar 82,9%.
- 4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berdasarkan hasil uji t bahwa nilai sig sebesar $0,030 < 0,05$, hal tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien determinasi (R) diperoleh sebesar 0,201 atau sama dengan 20,1%. Angka tersebut berarti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 20,1%. Sedangkan sisanya ($100\% - 20,1\% = 79,9\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.
- 5) Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berdasarkan hasil uji t dengan nilai sig sebesar $0,095 < 0,05$, hal tersebut berarti bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. nilai koefisien determinasi (R²) diperoleh sebesar 0,227 atau sama dengan 22,7%, hal tersebut berarti

bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja sebesar 22,7%. Sedangkan sisanya (100% - 22,7% = 77,3%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

- 6) Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat berdasarkan hasil uji sobel dengan nilai sig variabel kompensasi sebesar $0,030 < 0,05$ dan nilai sig variabel motivasi sebesar $0,095 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh sebesar 0,252 atau sama dengan 25,2%, hal tersebut berarti bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 25,2%. Sedangkan sisanya (100% - 25,2% = 74,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Berdasarkan dari simpulan diatas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya mengenai evaluasi kinerja pegawai, bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan hasil penelitian dengan menambah variabel lain seperti pendidikan, pelatihan, disiplin kerja, budaya organisasi dan lain-lain yang mana dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dan menggunakan analisis penelitian yang lebih baik, serta penambahan jumlah unit analisis sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
- 3) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi instansi Perangkat Daerah Kabupaten Bandung Barat mengenai pentingnya pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi, diperoleh kelemahan pada indikator gaji, pada pernyataan “gaji yang diterima sesuai harapan”, oleh sebab itu pemimpin harus melakukan penyuluhan dan sosialisasi kepada para pegawai mengenai peraturan-peraturan terkait gaji yang mereka terima dengan memastikan para pegawai memahami dengan jelas ketentuan dan persyaratan yang telah ditetapkan, sehingga pegawai memiliki harapan yang realistis dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi, diperoleh kelemahan pada indikator fasilitas kerja, pada pernyataan “fasilitas kerja sudah baik”, oleh sebab itu pemimpin atau atasan harus lebih memfasilitasi pegawai dengan baik. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, diperoleh kelemahan pada indikator kuantitas, pada pernyataan “pegawai selalu menetapkan target dalam bekerja” oleh sebab itu pemimpin harus bekerjasama dengan pegawai untuk mengklarifikasi tujuan dan target kerja yang spesifik, mengajarkan pegawai tentang pendekatan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-bound) dalam menetapkan target kerja, memastikan pegawai memiliki akses terhadap sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan, dan pemimpin perlu memonitoring secara rutin terhadap kemajuan pegawai dalam mencapai target. Indikator kinerja terlemahan lainnya yaitu pada indikator kemandirian, dengan pernyataan “pegawai memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan” oleh sebab itu pemimpin harus membantu pegawai dalam mengidentifikasi pengetahuan yang diperlukan untuk dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan, menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan pegawai, memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran pengetahuan antar pegawai dalam tim atau unit kerja yang berbeda, dan pemimpin harus memberikan dukungan dan mendorong pegawai untuk berbagi pengetahuan dan membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan.

Limitasi dan studi lanjutan

Variabel-variabel yang diperkirakan memiliki hubungan dengan variabel dependen hanya dihubungkan dalam kerangka konsep penelitian ini. Oleh karena itu, kerangka konsep ini tidak memasukkan variabel-variabel lain yang mungkin belum.

Ucapan terima kasih

- 1) Bapak Budi Prasetyo, S.Sos., MM., Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan Arahan Kepada Peneliti.
- 2) Bapak , Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim Bandung.

- 3) Bapak Dahlan Ramdani, S.IP., M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nasional Pasim Bandung.
- 4) Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Khususnya Jurusan Manajemen Universitas Nasional Pasim Bandung.
- 5) Dinas Komunikasi Infomatika dan Statistik Kabupaten Bandung Barat yang Telah Memberikan Peneliti Kesempatan untuk Melakukan Penelitian.
- 6) Bapak Yoppie Indrawan. S.E. Selaku Kepala Dinas Diskominfo Kabupaten Bandung Barat, yang telah Memberikan Arah, Ilmu, Pengalaman dan Motivasi selama Kegiatan Skripsi berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini.
- 7) Seluruh Staff dan Pegawai di Kantor Diskominfo Kabupaten Bandung Barat yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang baru disetiap harinya.
- 8) Keluarga yang selalu memberikan doa, dukungan serta dorongan Kepada Penulis.
- 9) Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan masukan Kepada Peneliti ketika Peneliti membutuhkan bantuan. Terimakasih Kepada Amalia Firanti Azka yang telah menemani saya dalam mengerjakan laporan Skripsi ini.

References

- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Asmadi, D., Syairudin, B., & Widodo, E. (2015). *Kontribusi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi kepemimpinan transformasional*. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XXII.
- Bambang S. Soedibjo. (201). Pengantar Metode Penelitian. Bandung: UNP.
- Danang Sunyoto. 2015. Strategi Pemasaran. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Elmi, F. (2018). Telisik manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Muis, M. R., & Hasibuan, J. S. (2021). *Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan*. Paper presented at the Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora.
- Savitriani, M. D., & Sugiyono, S. (2017). PENGARUH PEMBENTUKAN PORTOFOLIO TERHADAP RETURN DAN RISIKO SAHAM DI PERUSAHAAN LQ45. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(1).
- Sunyoto, D., & Wagiman, W. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wijaya, I., & Irwansyah, I. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2).