PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Program Studi Manajemen

Oleh:

NAMA	**:**	**NUR SALSABILA LUBIS**
NPM	**:**	**2105160146**
PROGRAM STUDI	**:**	**MANAJEMEN**
KONSENTRASI	**:**	**SUMBER DAYA MANUSIA**

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **NUR SALSABILA LUBIS**
NPM : **2105160146**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Dinyatakan : **(A)** ***Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara***

Tim Penguji

Penguji I

Assoc. Prof. Ir. SATRIA TIRTAYASA., M.M., Ph.D

Penguji II

AGUS SANI, S.E., M.Sc

Pembimbing

Dr. FADLI ADNIN NASUTION, SE., M.M

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, SE., M.Si

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan Telp. 061-6624567 Kode Pos 20238

بسم الله الرحمن الرحيم

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama	**: NUR SALSABILA LUBIS**
N.P.M	**: 2105160146**
Program Studi	**: MANAJEMEN**
Konsentrasi	**: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Tugas Akhir	**: PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, 3 September 2025

Pembimbing Tugas Akhir

Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M.

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen	**Dekan**
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU**
Agus Sani, S.E., M.Sc.	**Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.**

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

UMSU

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nur Salsabila Lubis
NPM : 2105160146
Dosen Pembimbing : Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Latar belakang sudah lengkap	3/9-25	
Bab 2	Landasan teori sudah sesuai	3/9-25	
Bab 3	Sampel dan populasi sudah memenuhi	3/9-25	
Bab 4	Hasil penelitian sudah memenuhi	3/9-25	
Bab 5	Kesimpulan dan saran sudah lengkap	3/9-25	
Daftar Pustaka	Mendeley Cite	3/9-25	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Sidang meja hijau	3/9-25	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, 3 September 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama	: NUR SALSABILA LUBIS
NPM	: 2105160146
Konsentrasi	: Riset Ekonomi dan Bisnis
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis (Manajemen Sumber Daya Manusia)
Judul	: Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
   - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
   - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjukkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2025
Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
9667DAMX315578447

NUR SALSABILA LUBIS

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MEDAN

Oleh:
NUR SALSABILA LUBIS
Email: salsabila0304@gmail.com

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Fenomena masalah yang diangkat adalah rendahnya kinerja pegawai yang diakibatkan oleh kompensasi dan motivasi kerja yang tidak optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 86 pegawai di instansi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Kompensasi kerja memiliki nilai thitung 5,925, sedangkan motivasi kerja memiliki thitung 3,430, keduanya lebih besar dari ttabel 1,988 dengan probabilitas signifikansi masing-masing 0,000 dan 0,001. Selain itu, pengaruh gabungan keduanya terhadap kinerja pegawai juga signifikan dengan Fhitung 17,393, lebih tinggi dari Ftabel 2,71. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi dan motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai,

ABSTRACT'

THE EFFECT OF WORK COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE PERSONNEL AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF MEDAN CITY

By:
NUR SALSABILA LUBIS
email: salsabila0304@gmail.com

This study is entitled The Effect of Work Compensation and Work Motivation on Employee Performance at the Medan City Human Resources and Personnel Development Agency. The problem phenomenon raised is the low employee performance that is met by the fulfillment and suboptimal work motivation. This study aims to analyze the influence of work and work motivation on employee performance. The research method used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to 86 employees at the agency. The results of the study indicate that work compensation (X1) and work motivation (X2) have a significant effect on employee performance (Y). Work compensation has a t-value of 5.925, while work motivation has a t-value of 3.430, both of which are greater than t-table 1.988 with a significance probability of 0.000 and 0.001, respectively. In addition, the combined effect of both on employee performance is also significant with F-value of 17.393, higher than F-table 2.71. This finding confirms that balance and motivation play an important role in improving employee performance.

Keywords: Work Compensation, Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah, Puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, kesempatan dan kemudahan serta limpahan rahmat-NYA kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan**". Dan tidak lupa sholawat beriring salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita semua, semoga dengan memperbanyak shalawat kita mendapatkan syafaatnya di yaumil akhir kelak, Amin ya Rabbal 'alamin.

Penulisan Tugas Akhir ini ditujukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Penulis menyadari bahwa di dalam penulisan dan penyusunan Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh terbatasnya waktu, kemampuan, pengetahuan dan masih minimnya pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, dengan hati yang tulus dan ikhlas penulis akan menerima kritik dan saran yang membangun dari pihak-pihak yang berkepentingan dengan Tugas Akhir ini baik dosen pembimbing maupun pihak yang berpengalaman di bidang penulisan Tugas Akhir ini untuk menyempurnakan Tugas Akhir ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Penulis sangat merasa terbantu atas masukan dan bimbingan yang tak henti-hentinya dari pihak-pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada saya. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih untuk yang teristimewah alm bapa tersesayang Ahmad Sofian Lubis dan ibu tersayang Dra. Nuraidah, dan keluarga yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, semangat dan bimbingan serta doa yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE., M.M.,M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
6. Bapak Agus Sani, S.E., M.Sc selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M, selaku Sekretaris Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

8. Bapak Dr. Fadli Adnin Nasution, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Ibu Linzzy Pratami Purtri, S.E., M.M. selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Terimakasih kepada bg Yoko Firdaus yang telah mengizinkan untuk penelitian di BKPSDM dan terimakasih juga Untuk para staf yang ada di bkpsdm.
11. Terimakasih Untuk Teman Saya kepada Adinda Mustika Zahara yang imut lucu yang sudah menemani dalam penulisan skripsi ini dan terimakasih juga untuk kreta beat dinda yang sudah mengalami semasa penulisan skripsi
12. Last but not list terimkasih teruntuk diri saya sendiri Nur Salsabila Lubis yang sudah bertahan dan berjuang selama proses penulisan skripsi ini.

Semoga AllAH SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Penulis menyadari Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan, demi perbaikan selanjutnya saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga ini bermanfaat bagi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, September 2025
Penulis

Nur Salsabila Lubis
NPM. 2105160146

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL vii

BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 9
1.3 Batasan Masalah 10
1.4 Rumusan Masalah 10
1.5 Tujuan Penelitian 10
1.6 Manfaat Penelitian 11

BAB II LANDASAN TEORI 13
2.1 Landasan Teori 13
2.1.1 Kinerja 13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja 13
2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan 14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai 16
2.1.1.4 Tujuan Kinerja Pegawai 17
2.1.1.5 Manfaat Kinerja Pegawai 19
2.1.2 Kompensasi 20
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi 20
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi 21
2.1.2.3 Indikator Kompensasi 23
2.1.2.4 Tujuan Kompensasi 25
2.1.2.5 Manfaat Kompensasi 26
2.1.3 Motivasi 28
2.1.3.1 Pengertian Motivasi 28
2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi 29
2.1.3.3 Indikator Motivasi 31
2.1.3.4 Tujuan Motivasi 33
2.1.3.5 Manfaat Motivasi 34
2.2 Karangka Konseptual 34
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai 34
2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai 35
2.2.3 Pengaruh Kompensasi kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai 36
2.3 Hipotesis 38

BAB III METODE PENELITIAN 39
3.1 Pendekatan Penelitian 39
3.2 Definisi Oprasional Variabel 39
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian 40

3.3.1 Tempat Penelitian 40
3.3.2 Waktu Penelitian 40
3.4 Teknik Pengambilan Sempel 40
3.4.1 Populasi 41
3.4.2 Sampel 42
3.5 Teknik Pengumpulan Data 42
3.6 Teknik Analisa Data 43
3.6.1 Analisa outer model 44
3.6.4 Analisis inner model 47
3.6.3 Uji Hipotesis 50
3.6.4 Uji Kecocokan (Testing Fit) 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 52
4.1. Hasil Penelitian 52
4.1.1. DeTugas Akhir Data 52
4.1.1.1 Karakteristik Responden 54
4.1.1.2Analisis Variabel Penelitian 54
4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda 61
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik 63
4.1.4 Uji Secara Parsial (Uji t) 66
4.1.5 Uji F 67
4.1.6 Determinasi 68
4.2 Pembahasan 69

BAB V PENUTUP 73
5.1 Kesimpulan 73
5.2 Saran 73
5.3Keterbatasan Penelitian 74
DAFTAR PUSTAKA 75

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....27

Tabel 3.2 Waktu Penelitian.....28

Tabel 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....29

Tabel 3.4 Skala Pengukuran.....32

Tabel 4.1 Skala Likert.....42

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....43

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....43

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....44

Tabel. 4.6 Skor Angket untuk Variabel Kompensasi Kerja(X1).....44

Tabel. 4.7 Skor Angket untuk Motivasi Kerja (X2).....46

Tabel. 4.9 Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....49

Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda Coefficientsa.....51

Tabel 4.11 Multikolinearitas Coefficientsa.....55

Tabel 4.12 Uji t Coefficientsa.....57

Tabel 4.13. Uji F ANOVAa.....58

Tabel 4.13 Uji Determinasi Model Summaryb.....59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot) 54

Gambar 4.2 Normalitas (Histogram).....54

Gambar. 4.3. Multikolinearitas 56

Gambar 4.7 Gambar Uji F.....58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat di tentukan oleh Sumber daya manusia yang efektif. Pada keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya sumber daya manusia yang saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena kebesarannya, seiring dengan semakin meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar kita mendapatkan sumber daya manusia terbaik sesuai dengan kebutuhan yang kita inginkan. (Elita et al., 2019).

Sumber daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik institusi maupun perusaahaan. Menurut Sudiantini et al., (2023) keberhasilan suatu pekerejaan sangat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang efektif, karena sumber daya manusia memiliki peran utama dalam aktifitas organisasi atau pekerjaan. Dengan adanya sumberdaya manusia dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dilakukan melalui kinerja yang dihasilkan dan dengan adanya karyawan yang kompeten untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi instansi.

Kinerja pegawai juga dapat diukur melalui pencapaian target, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. (Aziz et.al., 2022). Menurut Mardiani & Jaya (2021.) kinerja pegawai yang dapat ditingkatkan melalui pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik yang konstruktif dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. kinerja pegawai yang ditunjukan oleh pegawai dalam

melaksanakn tugas dan tanggung jawab ditempat kerja dan kinerja pegawai juga mempengaruhi oleh beberapa faktor termasuk motivasi, dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan lebih oktimal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja jaryawan adalah kompensasi yang baik sesuai dengan harapan serta besarnya pengorbanan pegawai kepada organisasi dapat menjadi dorongan bagi pegawai untuk senantiasa memberikan kinerja terbaiknya kepada organisasi. Dengan adanya kompensasi yang tepat, pegawai akan merasa dihargai dan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaanya sesuai target, bahkan berprestasi dalam setiap tugas diberikan. (Agung Setiawan et al., 2019.)

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi sesuai dengan kaidah bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga pengakuan rasa mencapai sesuatu. (Herlina, et.al. 2020.)

Selain kompensasi, motivasi kerja juga berkontribusi dalam membangun kinerja pegawai yang baik dan mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi kerja bisa saja dapat dorongan dari luar dan muncul dalam diri sendiri, motivasi juga merupakan kekuatan baik yang berasal dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai perilaku kerja yang sesuai dengan arah, intensitas dalam jangka waktu tertentu (Effendi, 2021).

Motivasi kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat melaksanakan tugas dan mencapai

tujuan motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, berinovasi dan meningkatkkan produktivitas (Luthans, 2022). Menurut Kasran, (2021) karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen dan mampu mencapai target yang ditetapkan, motivasi yang baikk tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dari suatu perusahaan dalam merencanakan,mengelola,dan mengatur sehingga dapat berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi,karena Sumber Daya Manusia Merupakan aset utama dan memiliki peran yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan adalah sebagai seorang yang siap ,mau dan mampu memberi sumbangan usaha untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.Potensi yang di miliki karyawan dapat di kembangkan sehingga menghasilkan output Yang berguna untuk mencapai tujuana perusahaan.

Sumber Daya Manusia juga di perlukan sebagai penggerak mekanisme dalam organisasi pemerintahan.Sumber Daya Manusia dalam kaitan ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).Pengolah pegawai, penyeleksi, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan penataran, dan pengembangan karirnya. Dalam Peraturan Pemerintah RI NO 11 Tahun 2017 tentang manajeman Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pasal 1 yang di maksud adalah pengolah PNS untuk menghasilkan pegawai yang profrsional, bernilai dasar,etika profesional ,bebas dan interverensi politik, bersih dari praktik Korupsi,Kolusi dan Nepotisme.

Pemerintah sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia Yang potensial sehingga dapat meningkatkan pemerataan tenaga kerja pemerintah di berbagai

pelosok indonesia untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat .Perencanaan, kontrol dan aktualisasi Manajemen SDM sangat di butuhkan, hal ini tidak bisa di pisahkan dalam membangun dan mengembangkan potensi yang ada. Dalam perencanaan pengelola SDM harus mampu mengetahui kopetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja sehingga dapat dilakukan pengembangan maupun perencanaan sejak awal. Menyaring individu yang berbakat untuk menempatkan posisi yang dibutuhkan, fungsi lainnya yaitu dapat memberikan pengetahuan maupun informasi kepada pegawai mengenai tugas-tugas, keterampilan yang dibutuhkan dalam organisasi .

Dari hasil observasi awal, ditemukan fenomena masalah pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan ditemukan berbagai permasalahan antara lain masih belum tercapainya target kinerja karyawan. Berikut hasil prasurvei terhadap 30 karyawan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan mengenai kinerja pegawai.

Tabel 1.1 Hasil Prasurvei Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai target waktu yang telah ditetapkan.	17 orang (57%)	13 orang (43%)
2	Saya mampu mencapai target kerja dengan kualitas yang baik.	18 orang (60%)	12 orang (40%)
3	Saya mengikuti pelatihan kerja untuk meningkatkan kemampuan dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas.	12 orang (40%)	**18 orang (60%)**
4	Saya aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi agar dapat memberikan kinerja yang lebih baik bagi organisasi.	14 orang (47%)	**16 orang (53%)**

Sumber: Prasurvei 2025

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, menunjukkan bahwa lebih dari separuh pegawai belum aktif dalam program pelatihan, padahal pelatihan sangat penting untuk mendukung peningkatan kompetensi, kecepatan adaptasi terhadap

perubahan, dan kinerja individu dalam organisasi. Rendahnya partisipasi dalam pelatihan dapat berdampak pada keterbatasan penguasaan keterampilan teknis maupun nonteknis, sehingga berpotensi menghambat optimalisasi kinerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, pelatihan kerja menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di instansi ini.

Hal ini juga sejalan dengan hasil Renstra (Rencana Strategis 2024) instansi, terlihat masih kurangnya kemampuan yang dimiliki oleh beberapa pegawai dikarenakan persentase pegawai ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal hanya 12,52% dari target 27,15%. Hal ini dapat dilihat pada tabel hasil capaian kinerja Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan tahun 2024.

Tabel 1.2 Analisis Capaian Kienrja Pegawai Tahun 2024

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	Capaian
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Nilai indeks kepuasan masyarakat	A (90)	A (92,07)	102,3%
2.	Meningkatnya kompetensi sumber daya manusia aparatur	Persentase pegawai ASN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan formal	27,15%	12,52%	46,11%
3.	Penerapan Sistem Merit dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara	Nilai Indeks Sistem Merit	308,5 (baik)	330,5 (sangat baik)	107,13%

Sumber: Renstra BKSDM Kota Medan 2024

Berdasarkan tabel capaian kinerja, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKSDM) menunjukkan hasil baik pada aspek pelayanan administrasi dan sistem merit, dengan capaian di atas 100%. Namun, kinerja ASN masih tergolong rendah pada indikator kompetensi, karena hanya 12,52% pegawai yang mengikuti pelatihan dari target 27,15%**.** Rendahnya kinerja ASN ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti terbatasnya akses dan jumlah pelatihan**,** minimnya anggaran pengembangan pegawai**,** rendahnya

motivasi atau kesadaran ASN untuk meningkatkan kompetensi**,** serta padatnya beban kerja yang menghambat keikutsertaan dalam pelatihan. Akibatnya, peningkatan kapasitas dan profesionalitas ASN belum merata, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja ASN secara keseluruhan.

Masalah berikutnya yaitu terlihat adanya beberapa permasalahan penting yang perlu diperhatikan. Sebagian besar pegawai merasa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan beban kerja, Selain itu, beberapa pegawai juga menilai bahwa pemberian kompensasi belum dilakukan secara adil dan transparan. Meskipun mereka menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, kenyataannya hanya sedikit yang merasa sistem kompensasi saat ini mampu mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif, sementara yang lainnya tidak merasakan hal tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi diakui penting dalam mendukung kinerja, pelaksanaannya saat ini belum memenuhi harapan pegawai, baik dari segi kesesuaian beban kerja, keadilan, maupun efektivitasnya dalam mendorong produktivitas. Hal ini berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan menghambat peningkatan kinerja secara optimal.

Lebih lanjut, motivasi ASN menurun karena belum adanya sistem penghargaan yang adil dan transparan. Kinerja baik sering kali tidak dihargai secara nyata, sehingga tidak ada perbedaan antara ASN yang berprestasi dengan yang biasa saja. dalam beberapa kasus yang terjadi, penghargaan diberikan berdasarkan kedekatan personal, senioritas, atau pertimbangan non-kinerja lainnya. Hal ini sejalan juga dengan hasil prasurvei terhadap 30 karyawan Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Medan mengenai motivasi kerja.

Tabel 1.3 Hasil Prasurvei Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Setuju (Orang/%)	Tidak Setuju (Orang/%)
1	Saya merasa prestasi kerja saya mendapat penghargaan yang layak dari instansi.	12 orang (40%)	18 orang (60%)
2	Saya memperoleh apresiasi yang jelas ketika berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai target kerja.	13 orang (43%)	17 orang (57%)
3	Saya merasa promosi jabatan atau insentif di instansi ini diberikan berdasarkan prestasi kerja, bukan kedekatan personal.	10 orang (33%)	20 orang (67%)
4	Saya merasa penghargaan non-finansial (pengakuan, kesempatan pelatihan, sertifikat, dll) dari instansi dapat meningkatkan semangat kerja.	20 orang (67%)	10 orang (33%)

Sumber: Prasurvei 2025

Berdasarkan hasil prasurvei di atas, Sebanyak 60% responden menyatakan tidak setuju bahwa kompensasi dan penghargaan yang diterima sudah sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan, serta 57% responden merasa belum memperoleh apresiasi yang jelas ketika berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai target kerja. Selain itu, 67% responden juga menilai bahwa promosi jabatan atau pemberian insentif di instansi belum sepenuhnya mencerminkan prestasi kerja, melainkan masih dipengaruhi faktor non-kinerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi pegawai terhadap sistem penghargaan dan realitas implementasi sistem penghargaan di instansi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan semangat dan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penelitan terdahulu ditemukan adanya ketidak konsistenan terhadap hasil penelitian yang mana seperti pada penelitian (Sari et al., 2020); Firmansyah, (2020) ditemukan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Namun hal tersebut tidak sejalan oleh hasil penenlitian yang dilakuakan Arifin et al., (2023); Barima

et al., (2021) yang mana justru kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikat terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan pandangan, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menarik kesimpulan yang lebih pasti dan tepat.

Begitu juga ada ketidak konsisitenan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Maulidyah, (2021); Erlangga, (2022); Dan, (2020) menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan,maka kinerjanya juga akan meningkat. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh lamare et al., (2021); Kurniawan, (2021); Daspar, (2020) menyatakan adanya hubungan yang tidak signifikan antara mototivasi kerja dengan kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa masih terdapat perbedaan antara data yang diperoleh di lapangan, yang menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami secara menyeluruh bagaimana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai konteks.

Begitu halnya pada variabel kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan juga ditemukan hasil tidak konsisten, pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramono et al., (2022); Hernilawati, (2021); Fernos, (2023) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi kerja dan motivasi kwerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik kompensasi maupun motivasi secara terpisah mampu meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Sari et al., (2020), yang mana

motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakkonsistenan hasil ini memperkuat alasan perlunya dilakukan penelitian ulang guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh terkait hubungan antara kompensasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, terutama dengan mempertimbangkan kondisi dan konteks organisasi yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberi gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang "**Pengaruh kompensasi kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut

1. peningkatan kapasitas dan profesionalitas ASN belum merata, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja ASN secara keseluruhan.
2. Implementasi sistem kompensasi yang ada belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap kinerja.
3. Terdapat kesenjangan antara harapan pegawai dan pelaksanaan sistem penghargaan yang menyebabkan turunnya semangat dan motivasi kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan masalah yang jelas, oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi ruang lingkup masalah tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi pada kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoristis

Penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademis khususnya dalam bidang MSDM. Dapat menambahkan refrensi dan memperkaya literatur terkait pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Agar manajemen dapat mengetahui sejauh mana efektivitas sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan, serta dapat mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan perusahaan berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja yang akan datang.

2. Bagi Penulis

Agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan sebenarnya dan untuk menambah wawasan tentang ilmu

manajemen pada fungsi sumber daya manusia yang telah diperoleh selama kuliah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang memerlukan sumber data untuk mengkaji permasalahan serupa dimasa yang akan dating.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat kinerjanya. Setiap individu yang diberi tugas atas kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapain tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan factor individu, organisasi dan lingkungan eksternal (Jufrizen, 2018). Menurut (Moeheriono, 2019) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai & Sagala, 2016).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output atau hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam periode atau waktu tertentu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang harus sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut (Kasmir, 2016) menguraikannya sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

   Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikakn pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan.

   Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Pelatihan atau Pengembangan Diri

   Karyawan dapat memperlihatkan hasil berupa keterampilan, kemahiran dan kecakapan setelah dilatih. Dengan demikian akan mendorong dari hasil pelatihan ke pekerjaan. Keberhasilan pelatihan akan memberikan kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

4. Kepribadian

   Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya dan memiliki *self efficacy*/keyakinan bahwa dirinya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan mengahasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah serta mengawasi bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Kompensasi

   Setiap pegawai dalam suatu organisasi tentu membutuhkan kompensasi yang adil dan layak, bahkan idealnya kompetitif jika dibandingkan dengan perusahaan lain. Sistem kompensasi yang efektif dapat berdampak besar terhadap semangat kerja dan produktivitas pegawai..

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2019), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

   Ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan.

2. Kuantitas Kerja

   Output, perlu diperhatikan juga bukan hanya out put rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "*extra*"

3. Dapat tidaknya diandalkan

   Mengikuti instruksi, inisiaif, hati-hati, dan kerajinan.

4. Sikap

   Sikap terhadap perusahaan karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Nabawi et at., (2019) ada beberapa indikator kinerja yaitusebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan
5. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan .
6. Kerjasama, kemampuan dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainya seperti bisa menghargai pendapat orang lain.

2.1.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan dari penilaian kinerja ada 10 (sepuluh) bagian (Rivai & Sagala, 2016) yaitu sebagai berikut:

1. Penyesuaian Kompensasi

   Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyelesaikan ganti-rugi, menentukan siapa saja yang perlu dinaikkan upahnya-bonus atau kompensasi lain.

2. Keputusan penempatan

   Membangun dalam promosi, keputusan penempatan perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja.

3. Perlatihan dan Pengembangan

   Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

4. Perencanaan dan Pengembangan Karir

Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan, penyusunan program pengembangan karir yang tepat, dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan perusahaan.

5. Perbaikan Kinerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

6. Evaluasi Proses *Staffing*

   Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.

7. Definisi Proses Karyawan

   Kinerja yang baik atau jelek mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.

8. Kesempatan Kerja yang Adil

   Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

9. Mengatasi Tantangan-Tantangan Eksternal

   Kadang-kadang kinrja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau hal lain seperti hal pribadi.

10. Posisi Tawar

Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.

2.1.1.5 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2019) kegunaan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaanya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi jerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Setiap pegawai dalam suatu organisasi tentu membutuhkan kompensasi yang adil dan layak, bahkan idealnya kompetitif jika dibandingkan dengan perusahaan lain. Sistem kompensasi yang efektif dapat berdampak besar terhadap semangat kerja dan produktivitas pegawai. Untuk itu, sebuah sistem kompensasi yang baik harus didukung oleh metode yang rasional dan transparan, yang memastikan bahwa pegawai menerima imbalan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang mereka jalankan.

Menurut Larasati (2018), kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas kewajiban yang telah dipenuhi oleh pegawai kepada perusahaan, dengan memberikan penghargaan yang adil.

Sementara itu, Sutrisno (2018) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif dalam hubungan kerja antara pegawai dan perusahaan.

Menurut Susanto (2017), kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur, jaminan kesehatan, dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa atas tugas yang telah mereka laksanakan dalam organisasi. Hasibuan (2019) berpendapat bahwa kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi.

Berdasarkan pengertian kompensasi dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima oleh pegawai, baik berupa fisik maupun non-fisik. Kompensasi ini harus dihitung secara tepat dan diberikan kepada individu sebagai penghargaan atas kontribusi atau tugas yang telah dilaksanakan, yang umumnya dikecualikan dari pajak pendapatan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi

Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh: Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar, Serikat buruh atau organisasi, Produktivitas kerja/prestasi kerja pegawai, Posisi atau jabatan pegawai, Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, Sektor pemerintah Pemerintah. Kompensasi adalah pemberian baik gaji maupun tunjangan kinerja kepada pegawai yang bekerja didalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019), faktor yang memengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/ organisasi pegawai,

   Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah

3. Produktivitas kerja pegawai,

   Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau pegawai tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau pegawai buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya hidup

   Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi perekonomian nasional,

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Indikator-indikator kompensasi merujuk pada berbagai elemen yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas sistem kompensasi dalam suatu organisasi. Indikator kompensasi menurut Sentanu, Mahendra, & Sulasmini (2022), adalah honor, komisi, bonus, jaminan asuransi, dan fasilitas yang diserahkan oleh organisasi terhadap pegawainya.

1. Honor

   Honor adalah bentuk kompensasi berupa imbalan tetap yang diberikan kepada pegawai atas kontribusi dan tanggung jawab mereka di tempat kerja. Honor sering kali mencakup gaji pokok atau upah dasar yang diterima secara rutin (bulanan, mingguan, atau harian) sebagai pengganti waktu dan tenaga yang diberikan. Honor biasanya dihitung berdasarkan tingkat pekerjaan, pengalaman, dan standar organisasi.

2. Komisi

   Komisi adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian tertentu, terutama dalam pekerjaan yang berkaitan dengan penjualan atau target kinerja. Contohnya, seorang tenaga penjual akan menerima komisi sebagai persentase dari hasil penjualan mereka. Komisi

bertujuan untuk memotivasi pegawai agar mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan.

3. Bonus

   Bonus adalah penghargaan finansial tambahan yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas pencapaian kerja, keberhasilan perusahaan, atau kinerja individu/tim yang luar biasa. Bonus bisa bersifat insidental (seperti bonus akhir tahun atau bonus proyek) dan biasanya digunakan untuk meningkatkan motivasi serta loyalitas pegawai.

4. Jaminan asuransi

   Jaminan asuransi adalah bentuk perlindungan finansial yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai untuk mengatasi risiko yang terkait dengan kesehatan, kecelakaan kerja, atau kematian. Contoh jaminan asuransi meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan asuransi kecelakaan. Ini menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan dan keamanan pegawai.

5. Fasilitas yang diserahkan oleh organisasi terhadap pegawainya

   Fasilitas mencakup segala bentuk bantuan atau sarana yang disediakan organisasi untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Ini bisa berupa kendaraan dinas, perumahan, biaya transportasi, makan siang, akses ke gym, atau fasilitas pendidikan. Fasilitas ini tidak hanya meningkatkan kenyamanan pegawai, tetapi juga membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Menurut Dewi et al., (2020) ada beberapa indikator kompensasi kerja yaitu:

1. Insentif, yaitu imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
2. Tunjangan, yaitu kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
3. Fasilitas, yaitu sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.2.4 Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada pegawai memiliki tujuan yang jelas, yaitu untuk memberikan nafkah bagi pegawai dan keluarganya serta untuk meningkatkan prestasi pegawai. Menurut Wibowo (2022), tujuan dari kompensasi finansial adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personel berkualitas

   Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja karena arus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.
2. Mempertahankan pegawai yang ada

   Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi.
3. Memastikan keadilan

   Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan mengawasi biaya

   Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan.
5. Mengawasi biaya Sistem

kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar.

6. Mematuhi peraturan

   Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7. Memfasilitasi saling pengertian

   Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja.

8. Efisiensi administratif selanjutnya

   Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

2.1.2.5 Manfaat Kompensasi

Adapaun menurut (Batjo & Shaleh, 2018) tujuan pemberian kompensasi secara terperinci adalah:

1. Ikatan Kerja Sama

   Sistem kompensasi akan menjalin ikatan formal antara pegawai dan organisasi. Pegawai dituntut untuk bekerja sesuai uraian jabatannya, sedangkan organisasi harus memberikan kompensasi yang layak sesuai peraturan dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya.

2. Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja dapat diperoleh dari penerimaan kompensasi, sehingga pegawai dan keluarganya dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya, perolehan status sosial, dan aktualisasi pegawai terhadap kemampuannya di organisasi.

3. Pengadaan Efektif

   Pengadaan efektif dapat diperoleh jika proses pengadaan yang dimulai dari rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan dengan kompensasi yang ditawarkan kompetitif sehingga akan banyak pelamar yang berkualitas yang akan mendaftar di organisasi tersebut.

4. Motivasi

   Motivasi dari manajer dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai nilainya layak dan adil.

5. Stabilitas Pegawai

   Stabilitas pegawai yang ditandai dengan kinerja yang tinggi dan tingkat perputaran pegawai yang rendah, hal ini dapat terjadi jika kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai bersaing dengan organisasi sejenis, ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja yang memadai.

6. Disiplin

   Disiplin merupakan ketaatan pegawai atas peraturan, kebijakan, dan perintah atasan atas pekerjaan. Kedisiplinan semakin tinggi jika ada kompensasi di dalamnya.

7. Pengaruh Serikat Buruh

   Pengaruh serikat buruh beberapa dekade ini sangat kuat pengaruhnya, dimana dengan pemberian kompensasi yang layak dan ditambah dengan program pemeliharaan tenaga kerja, maka organisasi akan mendapatkan sumber daya manusia yang baik.

8. Pengaruh Pemerintah

Pepatah mengatakan dimana tanah dipijak disitu langit dijunjung. Yang berarti bahwa semua organisasi yang berlokasi di Indonesia harus mengikuti peraturan perundang-undangan negara Republik Indonesia dan juga mengikuti Peraturan Pemerintahan setempat atau yang biasa disingkat Perda. Dengan mematuhi peraturan ini maka perizinan organisasi akan berjalan lancar dan menyebabkan organisasi dapat berjalan dengan pengamanan pemerintah.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam operasional perusahaan, karena keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kompetensi SDM yang dimilikinya. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran. Motivasi yang diberikan harus mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat, meningkatkan kinerja mereka, dan merasa dihargai dalam peran yang mereka jalankan.

Pegawai yang telah mendapatkan motivasi yang tepat akan bekerja dengan kesadaran dan kemauan sendiri, sehingga mereka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja mereka secara maksimal, yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Sutrisno (2018), motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif, yang dapat

diartikan sebagai hal atau keadaan yang menjadi dasar bagi timbulnya motif. Dengan demikian, motivasi merupakan sesuatu yang dapat memicu semangat atau dorongan untuk bekerja.

Adapun menurut Mangkunegara (2019), seorang pimpinan harus memberikan perhatian kepada pegawai mengenai pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan, agar dapat menumbuhkan minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja. Ketika minat tersebut muncul, maka hasrat pegawai akan semakin kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi yang tinggi dan merasa puas dengan hasil kerjanya. Sementara itu, menurut Simamora (2019), motivasi adalah suatu perangsang yang membangkitkan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja di perusahaan pada dasarnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari lingkungan eksternal. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi pegawai yang bekerja di perusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2018), faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

1. Promosi,

   Perkembangan pegawai ke posisi karier yang tinggi di suatu organisasi dengan tanggung jawab

2. Prestasi kerja,

   Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

3. Pekerjaan itu sendiri,

   Pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana pegawai menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

4. Penghargaan

   Anugerah, atau kusala adalah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keulungan di bidang tertentu.

5. Tanggung jawab

   Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya

6. Pengakuan

   sebuah pernyataan – yang dibuat oleh seseorang atau sekelompok orang – untuk mengakui beberapa fakta pribadi meskipun orang tersebut.

7. Keberhasilan dalam bekerja

   Sesuatu hal yang bisa membuat kita tidak kreatif dan tidak memiliki inovasi oleh karena itu apabila seseorang sudah mengalami kesuksesan selama bertahun-tahun dan statusnya adalah statis bidang tertentu

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut (Yuni Mulyanti, 2019) indikator motivasi kerja terbagi dua indikator intrinsik dan indikator ekstrinsik sebagai berikut:

Indikator Intrinsik

1. Keberhasilan pekerjaan itu sendiri
2. Penghargaan
3. Tanggung jawab dan pengembangan diri

Indikator Ekstrinsik

1. *Job status* (status kerja), jabatan kerja yang sesuai waktu kerja, gaji, dan beratnya pekerjaan.
2. *Interpersonal realition* (hubungan antar pribadi), indikatornya: komunikasi yang terjalin baik dengan atasan dan teman kerja.
3. *Company policy administration*, kebijakan dari perusahaan, pengawasan.
4. *Supervisor* (supervisi), pengarahan atasan kepada bawahan.

5. *Job security*, melindungi karyawan saat bekerja.
6. *Working condition* (kondisi kerja), lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas perusahaan yang memadai.
7. *Wages and salary* (gaji dan upah), indikatornya: gaji yang didapat sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Indikator motivasi kerja mencakup berbagai faktor yang dapat mengukur tingkat motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan organisasi. Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Sianipar, Simatupang, & Damanik (2022), adalah:

1. Kebutuhan fisiologis

   Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar manusia yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari untuk bertahan hidup. Dalam konteks motivasi kerja, ini mencakup gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja yang cukup untuk memenuhi kebutuhan seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, pegawai akan sulit berkonsentrasi pada pekerjaan.
2. Kebutuhan rasa aman

   Kebutuhan rasa aman berhubungan dengan kepastian dan stabilitas dalam pekerjaan. Ini mencakup jaminan pekerjaan (job security), lingkungan kerja yang bebas dari ancaman atau bahaya, serta akses terhadap asuransi kesehatan atau jaminan sosial. Jika seorang pegawai merasa aman dalam pekerjaannya, ia akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

3. Kebutuhan disukai

   Kebutuhan disukai mencerminkan dorongan manusia untuk diterima dan dihargai oleh orang lain, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sosial. Dalam lingkungan kerja, ini berarti hubungan yang baik dengan rekan kerja, atasan, atau tim. Pegawai akan lebih termotivasi jika mereka merasa dihargai, didukung, dan memiliki hubungan yang harmonis dengan orang lain di tempat kerja.

4. Kebutuhan harga diri

   Kebutuhan harga diri berkaitan dengan penghargaan terhadap diri sendiri dan pengakuan dari orang lain. Dalam konteks kerja, ini mencakup penghargaan atas pencapaian, promosi, kepercayaan untuk menangani tugas-tugas penting, atau pengakuan atas kontribusi yang diberikan. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, pegawai akan lebih percaya diri dan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik.

5. Kebutuhan pengembangan diri

   Kebutuhan pengembangan diri adalah puncak dari hierarki kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi diri. Dalam pekerjaan, ini mencakup peluang untuk belajar, berkembang, dan mencapai potensi maksimal, seperti pelatihan, program pengembangan karir, atau kesempatan untuk memimpin proyek. Ketika pegawai merasa bahwa mereka dapat terus berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk berkinerja baik dan mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.4 Tujuan Motivasi

Adapun yang menjadi tujuan motivasi kerja menurut Sunyoto (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan poduktivitas pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mencipatakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

2.1.3.5 Manfaat Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang pegawai harus memiliki motivasi yang dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan memuaskan kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018), manfaat dari motivasi antara lain:

1. Meingkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai,
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai,
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan,
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai,
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai,
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai,
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai,
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya,
10. Meningkatkan efesien penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2 Karangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Susanto (2017), kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, uang makan, uang lembur, jaminan kesehatan, dan insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk balas jasa atas tugas yang telah mereka laksanakan dalam organisasi. Sistem kompensasi yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja dan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, sebuah sistem kompensasi yang baik harus didukung oleh metode yang rasional, sehingga pegawai dapat menerima gaji atau imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pemberian kompensasi yang tepat dalam perusahaan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi. Ketika pegawai menerima kompensasi yang sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan, mereka cenderung berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini akan mendorong pegawai untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika pegawai merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan usaha dan kontribusi yang telah mereka lakukan, maka motivasi mereka untuk bekerja dengan maksimal akan berkurang, yang pada

akhirnya dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Herawati et al., 2021) bahwa kompensasi berpengruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam operasional perusahaan, sehingga keberlanjutan aktivitas perusahaan sangat bergantung pada dukungan dari tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran. Ketika pegawai termotivasi dengan baik, mereka akan bekerja lebih giat dan dengan kesadaran penuh untuk memberikan hasil kerja yang optimal demi kemajuan perusahaan dan pencapaian tujuannya. Menurut Sutrisno (2018), motivasi adalah suatu bentuk dorongan yang dapat menciptakan semangat atau motivasi untuk bekerja.

Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai mengenai pentingnya tujuan pekerjaan agar dapat menumbuhkan minat pegawai terhadap tugas yang diberikan. Dengan adanya minat, pegawai akan memiliki dorongan yang kuat untuk mengambil keputusan dan bertindak dalam mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga mereka akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas dengan hasil kerjanya.

Hasil penelitian tedahulu yang dilakukan oleh (Sembiring et al, 2020) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Kompensasi kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

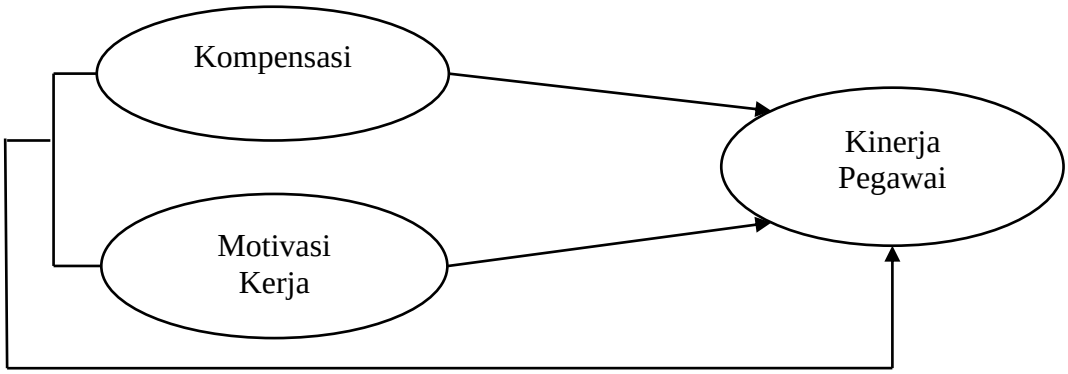
Motivasi dipandang memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan, yang tentunya dapat diamati dengan mudah. Pemberian kompensasi pun memiliki kaitan erat dengan kontribusi yang diberikan oleh masing-masing karyawan. Kompensasi ini ditentukan berdasarkan usaha, keterampilan, dan hasil kerja, yang membedakan setiap individu dengan karyawan lainnya, bahkan dengan karyawan di perusahaan lain.

Ketika seorang karyawan merasa kompensasi yang diterimanya tidak adil, ia mungkin akan termotivasi untuk mengubah perilaku kerjanya. Banyak karyawan yang percaya bahwa meskipun mereka berkinerja tinggi, hal tersebut tidak selalu sebanding dengan imbalan finansial yang mereka terima. Perubahan perilaku kerja ini dapat dilihat dalam beberapa bentuk, seperti menyampaikan ketidakpuasan kepada atasan, meningkatkan usaha untuk memperoleh kompensasi lebih besar di masa mendatang, mengurangi kontribusi agar seimbang dengan kompensasi yang dirasakan, atau bahkan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam konteks ini, jelas terlihat bahwa kompensasi berpengaruh pada motivasi karyawan, yang selanjutnya memengaruhi perilaku kerja mereka. Jika seorang karyawan memilih untuk mengekspresikan ketidakpuasan, mengurangi kontribusi, atau meninggalkan perusahaan, kondisi ini dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mendapatkan kompensasi yang lebih baik di masa depan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, baik individu maupun perusahaan.

Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ternyata, pandangan karyawan terhadap kompensasi tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima saat ini, tetapi juga oleh kompensasi yang diterima rekan kerja, imbalan yang didapat di masa lalu, serta komitmen perusahaan dalam memberikan kompensasi. Kesenjangan dalam pemberian kompensasi antara eksekutif dan bawahan juga dapat menimbulkan reaksi terkait sejauh mana karyawan merasa dihargai.

Keputusan untuk menerapkan aturan baru terkait kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan, atau justru menekan kinerja yang ada. Berdasarkan uraian teori diatas, adapun kerangka konseptual ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi sementara yang dirumuskan untuk menguji hubungan atau pengaruh antara variabel dalam suatu penelitian berdasarkan

kerangka konseptual atau batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompensasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.
3. Secara simultan Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan assosiatif. Menurut Astuti, (2017) "penelitian asosiatif adalah penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel lain, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya." Sedangkan menurut (Tupti et.al., 2022) penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu peneitian dilakukan, dengan menggunakan data yang diambil langsung kepada karyawan sampel dari populasi yang diambi, untuk kemudian dianalisi untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikat atau tidak. Penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian kansal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2 Definisi Oprasional Variabel

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Ooperasioan	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dalam suatu organisasi yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan organisasi dan akan mencapai hasil kerja yang optimal.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. tanggung jawab 5. kerjasama 6. Inovasi Sumber : Nabawi et at., (2019)

2.	Kompensasi Kerja (X1)	kompensasi adalah segala bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi, kompensasi mencakup tunjangan, pensiunan dan gaji pokok untuk mengevaluasi sumber daya manusia yang berkualitas tinggi	1. Gaji 2. Upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Fasilitas Sumber : Dewi et al., (2020)
3.	Motivasi Kerja (X2)	motivasi adalah daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan bermatabat, penuh rasa hormat, dan mengelola waktu, tenaga dan kemampuan secara efektif untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan.	Indikator intrinsik 1. Keberhasilan pekerjaan itu sendiri 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab dan pengembangan diri Indikator Ekstrinsik 1. Job status 2. Interpersonal realition 3. Company policy administration,. 4. Supervisor (supervisi), 5. Job security, 6. Working condition (kondisi kerja), 7. Wages and salary (gaji dan upah), Sumber: yuni muyanti. 2019

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Yang beralamat jl. Kapten Maulana Lubis No. 1, Petisah Tengah, kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada awal bulan juni 2025 sampai dengan juli 2025. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel jadwal kegiatan penelitian.di bawah ini.

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025																							
		Januari				February				Maret			April				Mei				Juni				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Prariset Penelitian																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Revisi Proposal																								
7	Penyusunan Tugas Akhir																								
8	Bimbingan Tugas Akhir																								
9	Sidang Meja Hijau																								

3.4 Teknik Pengambilan Sempel

3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai berdasarkan pangkat dan golongan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan. Sempel yang dipilih oleh penulis adalah Wali Kota Medan yang beralamat jl Kapten Maulana Lubis No. 1, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20231. Yang berjumlah 422 pegawai negeri sipil.

Tabel 3.3
Populasi dan Sampel Penelitian

No	Tingkat Pendidikan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda/IV-C	1	-	1
2	Pembina Tk 1/IV-B	1	-	1
3	Pembina/IV-A	2	3	5

4	Penata TK. I/III-D	10	6	16
5	Penata/III-C	11	5	16
6	Penata Muda TK. I/III-B	8	8	16
7	Penata Muda/III-A	6	2	8
8	Pengatur TK I/II-D	8	3	11
9	Pengatur/II-C	4	2	6
10	Pengatur Muda TK I/II-B	1	-	1
11	Pengatur Muda/II-A	2	-	2
12	Juru Tk.I/I-D	2	1	3
Jumlah		**56**	**30**	**86**

Sumber : Laporan Penyelenggaraan Badan Pemerintah Daerah Tahun 2023

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Oleh karena itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang di ambil adalah ASN di beberapa bidang pada BKPSDM yang jumlah populasinya 83 orang yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2022) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Dekumentasi

Penulis mengumpulkan data terkait dengan dokumentasi perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data-data jumlah pegawai yang ada diperusahaan. Dokumen-dokumen ini sangat penting untuk menyempurnakan dan mendukung pembahasan di dalam penelitisn ini melalui proses pembelajaran yang mendalam.

2. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu Pegawai Kantor Walikota Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Pengukuran

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data kuantitatif merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan pada data yang bersifat statistic dengan tujuan untuk menggambarkan, mendeTugas Akhirkan, dan menguji hipotesis. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan platfrom perangkat lunak IBM SPSS versi 25.

SPSS adalah perangkat lunak yang dirancang untuk menganalisis data dan

melakukan perhitungan statistik, baik yang bersifat parametrik maupun non-parametrik. Dengan kemampuan analisis statistik yang tinggi, SPSS tidak hanya mempermudah proses perhitungan, tetapi juga mampu menangani penelitian dengan sejumlah variabel yang lebih kompleks. Oleh karena itu, tujuan utama penggunaan software SPSS dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis data, mendukung pengambilan keputusan, dan memvalidasi temuan penelitian.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) Pengujian validitas adalah suatu teknik untuk mengukur ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria penilaian yang akan menunjukkan suatu item pernyataan valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

a. Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan sig < 0,05 maka dinyatakan bahwa item pernyataan valid dan dapat dipergunakan kembali sebagai instrument penelitian.
b. Apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan sig > 0,05 maka dinyatakan bahwa item pernyataan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan sebagai instrument penelitian.

Berikut ini uji validitas masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Kompensasi Kerja (X_1)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,562	0,212	Valid
2.	0,564	0,212	Valid
3.	0,540	0,212	Valid
4.	0,597	0,212	Valid
5.	0,215	0,212	Valid
6.	0,377	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kompensasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel kompensasi kerja memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,212$.

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)

No. Butir	r hitung	r table	Status
1.	0,367	0,212	Valid
2.	0,228	0,212	Valid
3.	0,262	0,212	Valid
4.	0,319	0,212	Valid
5.	0,300	0,212	Valid
6.	0,294	0,212	Valid
7.	0,464	0,212	Valid
8.	0,304	0,212	Valid
9.	0,456	0,212	Valid
10.	0,441	0,212	Valid
11.	0,508	0,212	Valid
12.	0,532	0,212	Valid
13.	0,601	0,212	Valid
14.	0,301	0,212	Valid
15.	0,348	0,212	Valid
16.	0,267	0,212	Valid
17.	0,408	0,212	Valid
18.	0,459	0,212	Valid
19.	0,523	0,212	Valid
20.	0,505	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel motivasi kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel motivasi kerja memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,212$.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0,309	0,212	Valid
2.	0,321	0,212	Valid
3.	0,273	0,212	Valid
4.	0,315	0,212	Valid
5.	0,489	0,212	Valid
6.	0,601	0,212	Valid
7.	0,275	0,212	Valid
8.	0,398	0,212	Valid
9.	0,435	0,212	Valid
10.	0,343	0,212	Valid
11.	0,371	0,212	Valid
12	0,368	0,212	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid, hal ini dikarenakan pada masing masing item pernyataan pada variabel kinerja memiliki angka signifikan $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,212$.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dapat dikatakan sebagai tingkat stabilitas pengukuran saat mengukur gejala/peristiwa. Semakin tinggi nilai reliabilitas yang ditunjukkan pada suatu alat pengukuran, maka mencerminkan tingkat kestabilan perangkat yang tinggi (Sugiyono, 2022).

Adapun kriteria penilaian yang akan menunjukkan suatu item pernyataan dikatakan reliabel atau handal atau justru sebaliknya digunakanlah penilaian *Cronbach Alpha* yang meliputi (Sugiyono, 2022):

a. Apabila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,6 maka dinyatakan bahwa angket reliabel, handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur penelitian.

b. Apabila nilai *Cronbach Alpha* ≤ 0,6 maka dinyatakan bahwa angket tidak reliabel, sehingga keabsahannya sebagai alat ukur penelitian tidak dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil penyebaran angket didapati hasil nilai reliabilitas dari quisioner yang diberikan pada responden yaitu:

Tabel 3.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1, X_2, dan Y

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kompensasi Kerja (X1)	0,658	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,688	Reliabel
Kinerja (Y)	0,620	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Cronbach Alpha pada Kompensasi Kerja sebesar 0,658 > 0,6 sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel.
2. Cronbach Alpha pada Motivasi Kerja sebesar 0,688 > 0,6 sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel
3. Cronbach Alpha pada Kinerja sebesar 0,620 > 0,6 sehingga semua item pernyataan pada angket sudah reliabel

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud yaitu terdiri dari:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengguna atau variabel yang tersisa memiliki distribusi normal dalam model regresi. Biasanya data terdistribusi digambarkan sebagai valid dalam tes statistik (Ghozali, 2021). Sugiyono (2022) juga mengemukakan bahwa uji normalitas ini digunakan untuk menentukan apakah data yang diperiksa didistribusikan secara normal atau justru menunjukkan ketidaknormalan. Metode yang digunakan untuk pengujian normal dalam penelitian ini adalah analisis statistik menggunakan Kolmogorov-smirnov pada tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%.

Adapun kriteria penilaian yang akan menunjukkan apakah data regresi terdistribusi normal atau tidak yaitu sebagai berikut:

a. Apabila nilai signifikasi pada kolom *Asymp Sig* (*2-Tailed*) > 0,05, maka dinyatakan bahwa data terdistribusi dengan normal.
b. Apabila nilai signifikasi pada kolom *Asymp Sig* (*2-Tailed*) < 0,05, maka dinyatakan bahwa data terdistribusi secara tidak normal.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji hubungan tinggi antara variabel independen dalam analisis. Jika ditemukan tidak ada korelasi atau hubungan antara variabel independen, maka model regresi dikatakan baik. Untuk mengenali multikolinieritas, metode *Variance Inflation Faktor* (VIF) dapat digunakan untuk menguji sejauh mana variabel dependen dalam model regresi berkorelasi (Ghozali, 2021).

Adapun kriteria penilaian yang akan menunjukkan apakah terdapat

korelasi antar variabel independen yaitu sebagai berikut:

a. Apabila nilai VIF ≤ 10 dan nilai *Tolerance* ≥ 0,1, maka dinyatakan bahwa tidak ditemukan gejala multikolinearitas.
b. Apabila nilai VIF ≥ 10 dan nilai *Tolerance* ≤ 0,1, maka dinyatakan bahwa gejala multikolinearitas terjadi pada model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah ada ketidaksetaraan di antara *variance* dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak adanya heterokedastisitas atau homokedastisitas (Ghozali, 2021:178). Untuk mengecek apakah terdapat heterokedastisitas pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian Glejser. Uji Glejser digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas pada suatu model regresi. Pengujian ini sendiri dipilih karena dianggap lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot (Gujarati dalam Ghozali, 2021).

Adapun kriteria penilaian yang akan menunjukkan apakah terdapat ketidaksetaraan di antara *variance* dari residual yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai sig > 0,05, maka dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami heterokedastisitas (homokedastisitas tercapai)
2. Apabila nilai sig < 0,05, maka dinyatakan bahwa terdapat heterokedastisitas pada model regresi.

3.6.3 Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda adalah kelanjutan dari regresi linier sederhana. Jika regresi linier sederhana hanya menyediakan variabel independen (X) dan variabel

dependen (Y), beberapa regresi linier dapat digunakan untuk menentukan efek linier dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Secara umum rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Dimana:

Y = *Brand Loyalty*

a = Konstanta

X_1 = *Brand Experience*

X_2 = *Brand Satisfaction*

b_1, b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

e = *Standart Eror*

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menentukan pengaruh dari setiap variabel independen (independen) pada variabel dependen (ketergantungan) pada suatu pengujian (Ghozali, 2021).

Adapun kriteria penilaian yang akan menunjukkan pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan < 0,05, maka dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ha diterima dan H0 ditolak).

b. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0,05, maka dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ha diterima dan H0 ditolak).

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan atau disebut juga dengan uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F ini dimaksudkan untuk menentukan apakah semua variabel independen yang terinput secara bersamaan atau serentak dalam model mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2021).

Adapun kriteria penilaian yang akan menunjukkan pengaruh antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu sebagai berikut:

a. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan < 0,05, maka dinyatakan bahwa secara serentak terdapat pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ha diterima dan H0 ditolak).

b. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan > 0,05, maka dinyatakan bahwa secara serentak tidak ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen (Ha diterima dan H0 ditolak).

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi ketika menggambarkan variabel terikat

(dependen) (Priyatno, 2022). Diketahui bahwa nilai koefisien determinasi dikisarkan antar nol (0) dan satu (1)

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. DeTugas Akhir Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Kompensasi Kerja (X1), 20 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X2), pernyataan untuk variable 12 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 86 orang responden yaitu Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel 4.1
Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Kompensasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	65.1%
2	Perempuan	30	34,9%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 56 orang (65,1%) sedangkan perempuan sebanyak 30 orang (34,9%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	14	16.2%
2	31-40 tahun	25	29.1%
3	41-50 tahun	28	32.6%
4	> 50 tahun	19	22.1%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer diolah (2025)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 20-30 tahun sebanyak 14 orang (16,2%), yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 25 orang (29,1%), yang memiliki usia 41-50 sebanyak 28 orang (32,6%) dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 19 orang (22,1%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S1	73	84.9%
2	S2	13	15.1%
Jumlah		86	100%

Sumber : Data Primer (2025)

Dari data di atas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu pendidikan S-1 sebanyak 73 orang (84.9%) dan yang berpendidikan S-2 sebanyak 13 orang (15,1%).

4.1.1.1 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarkan oleh peneliti :

a. Variabel Kompensasi Kerja

Tabel. 4.6
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi Kerja(X1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	29.1	51	59.3	8	9.3	1	1.2	1	1.2	86	100%
2	27	31.4	51	59.3	6	7.0	2	2.3	0	0	86	100%
3	24	27.9	50	58.1	11	12.8	1	1.2	0	0	86	100%
4	23	26.7	46	53.5	13	15.1	3	3.5	1	1.2	86	100%
5	28	32.6	44	51.2	11	12.8	3	3.5	0	0	86	100%
6	31	36.0	48	55.8	5	5.8	2	2.3	0	0	86	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Jawaban responden tentang Insentif yang diberikan mampu meningkatkan kesejahteraan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 59.3%.

2) Jawaban responden tentang Kompensasi yang saya terima membuat saya merasa aman dan nyaman bekerja di kantor ini, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 59.3%.
3) Jawaban responden tentang Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jabatan yang saya duduki, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 58.1%.
4) Jawaban responden tentang Besarnya tunjangan kinerja saya berdasarkan beban kerja yang saya emban, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 53,5%.
5) Jawaban responden tentang Fasilitas kerja yang ada memenuhi standar keselamatan kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 41,2%.
6) Jawaban responden tentang Fasilitas kerja dapat digunakan dengan mudah dan nyaman, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 55,8%.

Dari hasil analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap variabel kompensasi kerja. Insentif yang diberikan, kompensasi yang diterima, dan kesesuaian tunjangan dengan jabatan menjadi faktor-faktor yang berkontribusi pada rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Namun, masih terdapat beberapa area yang perlu diperhatikan, terutama dalam hal tunjangan kinerja yang berdasarkan beban kerja. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan sistem kompensasi secara berkala agar dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel. 4.7
Skor Angket untuk Motivasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	33.7	52	60.5	5	5.8	0	0	0	0	86	100%
2	33	38.4	42	48.8	10	11.6	1	1.2	0	0	86	100%
3	32	37.2	46	53.5	7	8.1	1	1.2	0	0	86	100%
4	36	41.9	45	52.3	5	5.8	0	0	0	0	86	100%
5	30	34.9	49	57.0	6	7.0	1	1.2	0	0	86	100%
6	27	31.4	50	58.1	7	8.1	2	2.3	0	0	86	100%
7	35	40.7	44	51.2	6	7.0	1	1.2	0	0	86	100%
8	32	37.2	47	54.7	6	7.0	1	1.2	0	0	86	100%
9	31	36.0	47	54.7	5	5.8	3	3.5	0	0	86	100%
10	35	40.7	44	51.2	3	3.5	4	4.7	0	0	86	100%
11	35	40.7	48	55.8	3	3.5	0	0	0	0	86	100%
12	28	32.6	47	54.7	7	8.1	3	3.5	1	1.2	86	100%
13	35	40.7	41	47.7	9	10.5	1	1.2	0	0	86	100%
14	30	34.9	48	55.8	7	8.1	1	1.2	0	0	86	100%
15	30	34.9	46	53.5	6	7.0	4	4.7	0	0	86	100%
16	37	43.0	46	53.5	3	3.5	0	0	0	0	86	100%
17	30	34.9	50	58.1	6	7.0	0	0	0	0	86	100%
18	36	41.9	46	53.5	3	3.5	1	1.2	0	0	86	100%
19	33	38.4	44	51.2	7	8.1	1	1.2	1	1.2	86	100%
20	33	38.4	41	47.7	11	12.8	1	1.2	0	0	86	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Jawaban responden tentang Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 52 orang atau 60.5%.
2) Jawaban responden tentang Saya merasa puas dengan pencapaian kerja saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 48,8%.
3) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan penghargaan (*reward*) kepada karyawan yang berprestasi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 53.5%.

4) Jawaban responden tentang Penghargaan yang diberikan sesuai dengan hasil kerja karyawan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 52,3%.
5) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan baru, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 52,3%.
6) Jawaban responden tentang Saya memiliki akses untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan terkait pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 58,1%.
7) Jawaban responden tentang status golongan saya saat ini sesuai dengan beratnya pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 51,2%.
8) Jawaban responden tentang Saya menerima gaji sesuai dengan status golongan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 54,7%.
9) Jawaban responden tentang Saya selalu bertanya ke pimpinan masalah pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 54,7%.
10) Jawaban responden tentang Saya selalu berkomunikasi dengan teman kerja baik didalam kantor ataupun diluar kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 51,2%.
11) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti kebijakan dari atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 55.8%.

12) Jawaban responden tentang Saya selalu mematahi aturan-aturan dari kantor, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 28 orang atau 32,6%.
13) Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 47,7%.
14) Jawaban responden tentang Atasan saya selalu memberikan nasehat kepada semua pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 48 orang atau 55,8%.
15) Jawaban responden tentang Saya merasa aman dan nyaman saat bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 46 orang atau 53.5%.
16) Jawaban responden tentang Saya selalu diberi fasilitas kemanan saat bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 53.5%.
17) Jawaban responden tentang Lingkungan kerja saya sangat nyaman untuk bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 50 orang atau 58,1%.
18) Jawaban responden tentang Fasilitas kantor membuat saya nyaman saat bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang atau 53.5%.
19) Jawaban responden tentang Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 51,2%.
20) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan insentif saat lembur bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 41 orang atau 47,7%.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan, peluang pengembangan, komunikasi, dan lingkungan kerja. Meskipun sebagian besar responden menunjukkan sikap positif terhadap pertanyaan yang diajukan, masih terdapat ruang untuk perbaikan. Perusahaan perlu terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan penghargaan yang adil untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

c. Variabel Kinerja (Y)

Tabel. 4.9
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	22.1	62	72.1	5	5.8	0	0	0	0	86	100%
2	20	23.3	57	66.3	8	9.3	1	1.2	0	0	86	100%
3	27	31.4	49	57.0	8	9.3	2	2.3	0	0	86	100%
4	36	41.9	40	46.5	9	10.5	1	1.2	0	0	86	100%
5	23	26.7	42	48.8	15	17.4	6	7.0	0	0	86	100%
6	28	32.6	47	54.7	9	10.5	2	2.3	0	0	86	100%
7	36	41.9	36	41.9	6	7.0	1	1.2	0	0	86	100%
8	27	31.4	53	61.6	6	7.0	0	0	0	0	86	100%
9	32	37.2	42	48.8	9	10.5	3	3.5	0	0	86	100%
10	24	27.9	51	59.3	8	9.3	3	3.5	0	0	86	100%
11	36	41.9	45	52.3	4	4.7	1	1.2	0	0	86	100%
12	36	41.9	44	51.2	4	4.7	2	2.3	0	0	86	100%

Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Jawaban responden tentang Saya selalu mengevaluasi hasil kerja saya untuk mengetahui kekurangannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 62 orang atau 72.1%.
2) Jawaban responden tentang Saya mampu bekerja secara teliti dan rapi, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 57 orang atau 66,3%.

3) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 49 orang atau 57%.
4) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 40 orang atau 46,5%.
5) Jawaban responden tentang Saya jarang melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 48,8%.
6) Jawaban responden tentang Saya selalu mengikuti instruksi kerja yang diberikan atasan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 47 orang atau 54,7%.
7) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dalam setiap tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 36 orang atau 57,6%.
8) Jawaban responden tentang Saya merasa memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 32 orang atau 48,5%.
9) Jawaban responden tentang Saya merasa bebas untuk mengusulkan ide inovasi di tempat kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 42 orang atau 48,8%.
10) Jawaban responden tentang Saya mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan berpikir kreatif dan inovatif, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 51 orang atau 59,3%.

11) Jawaban responden tentang Saya dan rekan tim bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 45 orang atau 52,3%.
12) Jawaban responden tentang Anggota tim memiliki semangat dan antusiasme yang tinggi dalam bekerja bersama, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 44 orang atau 51,2%.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menunjukkan sikap positif terhadap variabel kinerja yang diukur. Hal ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya evaluasi diri, ketelitian, dan kepatuhan terhadap instruksi dalam mencapai kinerja yang optimal. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja individu di tempat kerja, serta untuk mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel kompensasi kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	32.204	4.959	
	Kompensasi Kerja	.468	.182	.624
	Motivasi Kerja	.262	.076	.458

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Penelitian (2025)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 25 didapat hasil :

a = 32,204

b_1 = 0,468

b_2 = 0,262

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$Y = 32,204 + 0,468X_1 + 0,262X_2$

Keterangan :

a) Nilai a = 32,204 menunjukan bahwa jika variable independen yaitu Kompensasi Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2), dalam keadaan konstant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 32,204.

b) Nilai koefisien regresi X_1 = 0,262 menunjukan apabila Kompensasi Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 39,6%. Kontribusi yang diberikan Kompensasi Kerja terhadap kinerja pegasai sebesar 26,2%.

c) Nilai koefisien regresi X_2 = 0,468 menunjukan apabila motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebesar 46,8%. Kontribusi yang diberikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 46,8% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.10 di atas.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1, dan X_2) memiliki koefisien b_i yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel X_1 (kompensasi kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara ketiga variabel.

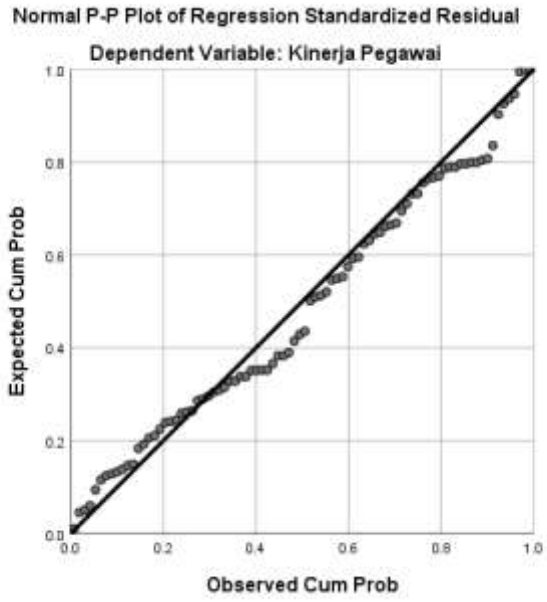
4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

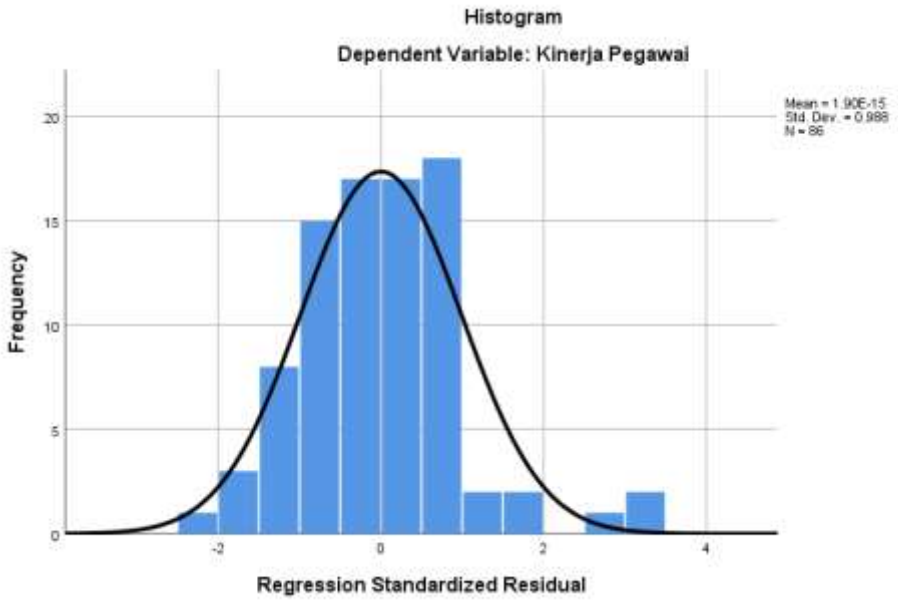
a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam medel regresi, variabel dependen dan independennya memilliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Fakctor*/VIF. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor varian yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.11 Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi Kerja	.573	1.745
	Motivasi Kerja	.573	1.745

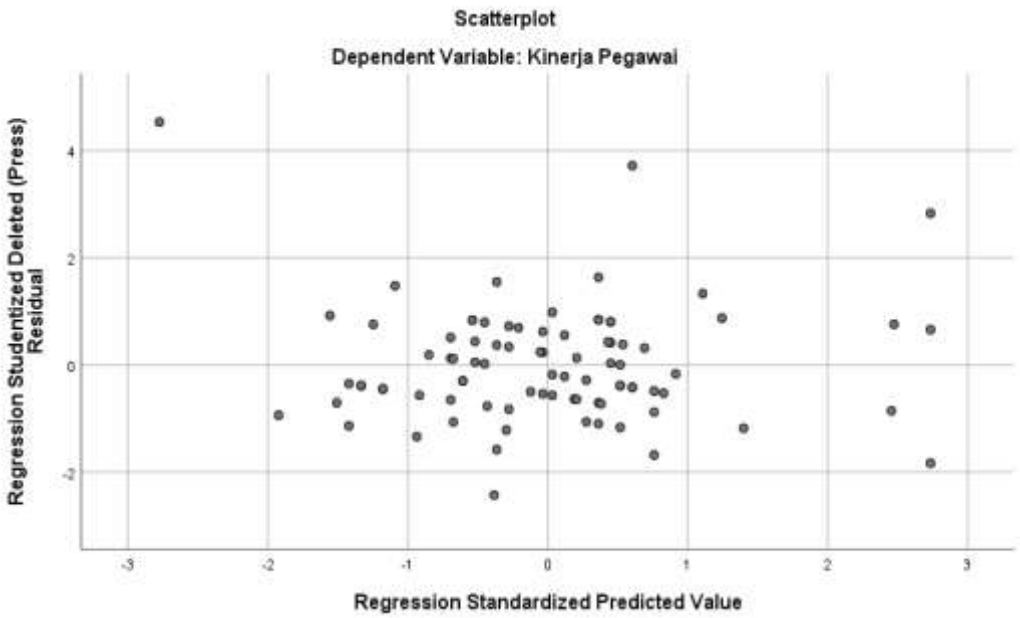
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Kedua variabel independen yaitu pelatiahan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi factor* / VIF) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini..

c. Heterokedastitas

Heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut

homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas.



Gambar. 4.3. Multikolinearitas

Gambar di atas memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian "tidak terjadi heterokedastitas" pada model regresi.

4.1.4 Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Ho = 0 (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

Ha = p ≠ 0 (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.12 Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.204	4.959		6.493	.000
	Kompensasi Kerja	.468	.182	.624	5.925	.000
	Motivasi Kerja	.262	.076	.458	3.430	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah (2025)

1. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Kompensasi Kerja (X_1) terhadap Kinejra Pegawai (Y) diperoleh t hitung 5,925 dengan probabilitas sig 0,000 < dari α = 0,05. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,988. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. sehingga dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho tolak.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t hitung sebesar 3,430 dengan probabilitas sig 0,001 < dari α = 0,05. Dikethaui bahwa t_{tabel} 1,988. Maka dalam penelitian ini $t_{hitung} > t_{tabel}$ hal ini menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. sehingga dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho tolak.

4.1.5 Uji F

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada tabel Anova < α = 0,05, maka Ho ditolak, namun bila nilai probabilitas sig > 0,05 maka H0

diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.13. Uji F

ANOVA[a]

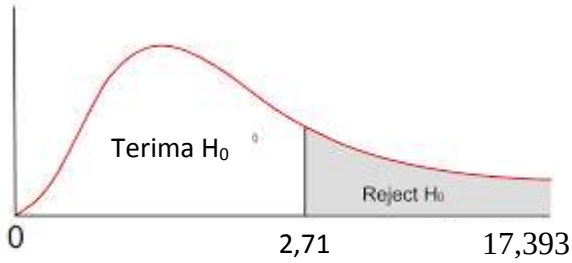
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99.658	2	49.829	17.393	.000[b]
	Residual	559.423	83	6.740		
	Total	659.081	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2024)

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 17,393 sedankan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan sig 0.000 < α = 0,05 atau F_{tabel} 17,393 > dari F_{hitung} 2,71 diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kompensasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf α = 0,05. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



olak H_0

Gambar 4.7 Gambar Uji F

4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh kompensasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinwerja pegawai (Y), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					DurbinWatson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.749[a]	.516	.431	2.59616	.151	7.393	2	83	.000	2.340

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data Penelitian (Diolah 2025)

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$= 0{,}749 \times 100\%$$

$$= 74{,}9\%$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,749 atau 74,9% menunjukkan sekitar 74,9% variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi kompensasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Sisanya 25,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas kompensasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Kompensasi Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 5,925 > t_{tabel} 1,988 dengan probabilitas sig 0,000 < dari α = 0,05. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_1 (Kompensasi Kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja pegawai).

Kompensasi merupakan salah satu cara agar meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan harus

diberikan secara adil dan tidak jauh dari harapannya karyawan. Menurut (Nugraha et al., 2017) keberhasilan dalam pemberian kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efesiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Semakin meningkat kompensasi yang diterima pegawai maka semakin baik Kinerja nya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016); (Arif et al., 2019); (Arifin, 2017); (Usman et al., 2021); (Arifudin, 2019) (Yani, 2022) (Nirvana et al., 2019); (Fauzan et al., 2020); (Herawati et al., 2021); (Fauzan, 2022); (Kenelak et al., 2016) bahwa kompensasi berpengruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh t_{hitung} sebesar 3,430 > t_{tabel} 1,988 dengan probabilitas sig 0,001 < dari α = 0,05. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel X_2 (motivasi kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan seuatu invesibel memberikekuatan, yang mendorong individu tersebut bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut Sutanjar et al., (2019) apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena padadasarnya motivasi dapat memacu karyawan

untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ekhsan, 2019); (Faris et al., 2020); (Sutrischastini et al., 2015); (Adinda et al., 2023); (Theodora, 2015); (Sembiring, 2020); (Sembiring, 2021); (Septiadi et al., 2020); (Wahyuni et al., 2023); (Siswanto, 2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikat terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Nilai F_{hitung} pada tabel di atas adalah 17,393 sedankan F_{tabel} sebesar 2,71 dengan sig 0.000 < α = 0,05 atau F_{hitung} 17,393 > dari F_{tabel} 2,71 diperoleh nilai signifikansi 0.000 < dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti kompensasi kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf α = 0,05.

Motivasi dipandang memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku karyawan, yang tentunya dapat diamati dengan mudah. Pemberian kompensasi pun memiliki kaitan erat dengan kontribusi yang diberikan oleh masing-masing karyawan. Kompensasi ini ditentukan berdasarkan usaha, keterampilan, dan hasil kerja, yang membedakan setiap individu dengan karyawan lainnya, bahkan dengan karyawan di perusahaan lain.

Ketika seorang karyawan merasa kompensasi yang diterimanya tidak adil, ia mungkin akan termotivasi untuk mengubah perilaku kerjanya. Banyak karyawan yang percaya bahwa meskipun mereka berkinerja tinggi, hal tersebut tidak selalu sebanding dengan imbalan finansial yang mereka terima. Perubahan perilaku kerja

ini dapat dilihat dalam beberapa bentuk, seperti menyampaikan ketidakpuasan kepada atasan, meningkatkan usaha untuk memperoleh kompensasi lebih besar di masa mendatang, mengurangi kontribusi agar seimbang dengan kompensasi yang dirasakan, atau bahkan memutuskan untuk keluar dari perusahaan.

Dalam konteks ini, jelas terlihat bahwa kompensasi berpengaruh pada motivasi karyawan, yang selanjutnya memengaruhi perilaku kerja mereka. Jika seorang karyawan memilih untuk mengekspresikan ketidakpuasan, mengurangi kontribusi, atau meninggalkan perusahaan, kondisi ini dapat berdampak negatif pada kinerja organisasi. Sebaliknya, karyawan yang termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mendapatkan kompensasi yang lebih baik di masa depan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja, baik individu maupun perusahaan.

Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi, yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ternyata, pandangan karyawan terhadap kompensasi tidak hanya dipengaruhi oleh apa yang mereka terima saat ini, tetapi juga oleh kompensasi yang diterima rekan kerja, imbalan yang didapat di masa lalu, serta komitmen perusahaan dalam memberikan kompensasi. Kesenjangan dalam pemberian kompensasi antara eksekutif dan bawahan juga dapat menimbulkan reaksi terkait sejauh mana karyawan merasa dihargai.

Keputusan untuk menerapkan aturan baru terkait kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan, atau justru menekan kinerja yang ada.

BAB 5
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia:

1. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan pegawai dan berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Manajemen perlu mengembangkan kebijakan kompensasi yang adil dan transparan, serta mempertimbangkan umpan balik dari pegawai mengenai sistem yang ada.
2. Pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung juga akan mendorong pegawai untuk berinovasi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Manajemen

dapat mengadakan pelatihan dan workshop yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sehingga mereka merasa lebih siap dan termotivasi dalam menjalankan tugas.

3. Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai bagaimana berbagai aspek dalam organisasi saling mempengaruhi dan berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kebijakan yang diambil dapat lebih holistik dan berdampak positif bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu mpensasi kerja dan motivasi kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti pelatihan, lingkungan kerja, kepemimpinan dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Sintesa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 260–274.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Agung Setiawan, M., Ubaidillah, H., Firdaus, V., & Adji Kusuma, K. (n.d.). *P a g e | 1 The Influence of Leadership Style, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance Through Work Achievement as an Intervening Variable in PT. Midi Utama Indonesia Tbk. [Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Midi Utama Indonesia Tbk]*.

Agustina Dewi, S., Trihudiyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, *2*(1).

Al Amar Subang Korespondensi, S., & Arifudin, O. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL (PT.GM)*. *3*(2). https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18

Astuti, R., & Abdullah, I. (2017). Pengaruh Kualitas Produk dan Promosi terhadap Keputusan Pembelian Pakaian di Usaha Mikro Kecil Menengah. In *Jurnal Ilman* (Vol. 5, Issue 2). http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman

Aziz, F., & Muzlan, N. (n.d.). *Factors Influencing Malaysian Public Sector Employees' Performance*. https://www.researchgate.net/publication/366175295

Barima, H., Arofah, A. A., & Lestari, E. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Aksara Timur.

Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *1*(02), 159–166. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31

Effendi, M. (2021). *Kinerja Pegawai dipengaruhi Motivasi yang dimediasi Kepuasan Kerja*.

Ekhsan, M., & studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, P. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 1.

Farisi, S., & Paramita, D. (2020). The Effect Of Transformational Leadership And Motivation On Employee Performance At Pt Telkom Access Gaharu Medan. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology And Social Scincese*, *1*(1), 129–140.

Fernos, J., & Wipi, I. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA PADANG*. https://doi.org/10.46306/vls.v3i2

Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *J A*, *17*(2), 2020–2172. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *14*(2), 176–184.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT BHUMYAMCA SEKAWAN JAKARTA SELATAN*.

Herlina, V. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Vol. 3, Issue 1).

Jufrizen, J. (2017). *Article in International Business Management*. https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018* (Pp. 405–424).

Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variable Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Dan Humaniora*, *1*(1), 841–856.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik)* (Pertama.). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Kasran, M. (2021). The Effect of Motivation on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable. *Contingency: Scientific Journal of Management*, *9*(2), 653–659.

Kenelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (n.d.). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SERBA USAHA BALIEM ARABICA DI KABUPATEN JAYAWIJAYA*.

Kerja, P. M., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 142. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, *6*(3).

Kompensasi, P., dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Arifin, K., Hikmah Perkasa, D., Desty Febrian, W., & Dian Nusantara, U. (n.d.). *Global : Jurnal Lentera BITEP*. https://lenteranusa.id/

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, *33*(2), 143–160. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003

Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono, M. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mardiani, I. N., & Jaya, P. (n.d.). *The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance*. http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id

Maulidyah, P., & Larasati, A. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Suhermin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.

Muhammad Fauzan, S., Poerwita Sary, F., Kunci, K., & Karyawan, K. (2020). *Sulthan Muhammad Fauzan 1) , Fetty Poerwita Sary 2) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BJB CABANG UTAMA BANDUNG) Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *4*(6), 928–937.

Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, *3*(3), 24.

Pramono, R., & Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, S. (2022). *PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADHIYASA BANGKINANG KABUPATEN KAMPAR ANALYSIS OF WORK MOTIVATION, COMPENSATION AND COMPETENCY AND THEIR EFFECT ON THE PERFORMANCE OF PT ADHIYASA BANGKINANG EMPLOYEES, KAMPAR REGENCY*.

Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence Of Leadership Style And Motivation On The Performance Of Employees. *Conference On International Issues In Business And Economics Research (Ciiber 2019)*, 122–127.

Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018* (Pp. 216–222).

Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier Dengan Spss Dan. Analisis Regresi Data Panel Dengan Eviews*. Yogyakarta: Cahaya Harapan.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(2), 1–18. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91

Sembiring, H. (2020). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN* (Vol. 13, Issue 1). www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 131–144

Sentanu, I. N. T. M., Mahendra, I. W. E., & Sulasmini, N. M. A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pizza Hut Sunset Road Point. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis*, *1*(12), 3469–3487.

Sianipar, R., Simatupang, P., & Damanik, D. (2022). Hrm Policy In Human Resources Development And Employee Motivation And Their Effect On Employee Performance Mesir Ponsel Pematangsiantar. *Enrichment: Journal Of Management*, *12*(2), 2370–2376.

Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Upp Stim Ykpn.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt. Alfabet.

Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.

Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 2.). Jakarta: Erlangga.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang* (Issue 1).

Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja…* (Vol. 7, Issue 2).

Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurna Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, *13*(1), 110–117.

Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence Of Discipline And Motivation On Employee Performance. *Injects: Internasional Journal Economic, Technology And Social Scinces*, *1*(1), 61–69.

Wibowo, W. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. (Wibowo, Ed.) (5th Ed.). Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.