



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN PANDEGLANG

Ulpah¹, Khaeruman², Edi Muhammad Abduh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Email: uduyanti@gmail.com, khaeruman.oe@gmail.com, kaptanmorgan345@gmail.com

Abstract

Employee performance is the result of a person's efforts achieved through abilities and actions in certain situations. This research aims to determine the effect of compensation and work motivation on the performance of Bappeda Pandeglang Regency employees, both partially and simultaneously. The research method used is an associative quantitative method with probability sampling techniques, involving a population and sample of 57 employees. Data were analyzed using SPSS Version 26.

The results showed that compensation had a significant influence on employee performance (H_1) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($11.261 > 2.004$). Work motivation also has a significant effect on employee performance (H_2) with a significance value of $0.001 < 0.05$ and $t_{count} > t_{table}$ ($3.487 > 2.004$). Simultaneously, compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance (H_3) with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ ($64,467 > 3.17$). The conclusion of this research is that compensation and work motivation have a significant influence on the performance of Pandeglang Regency Bappeda employees, both individually and collectively.

Keywords: *Compensation, Work Motivation and Employee Performance*

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai melalui kemampuan dan tindakan dalam situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif dengan teknik pengambilan sampel probability sampling, melibatkan populasi dan sampel sebanyak 57 pegawai. Data dianalisis menggunakan SPSS Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_1) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11.261 > 2.004$). Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2) dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.487 > 2.004$). Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($64.467 > 3.17$). Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang, baik secara individu maupun bersama-sama.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/ perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Namun terkadang terkendala karena SDM yang bekerja kurang efisien dan efektif dalam bekerja. Secara umum melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang maka hal tersebut dapat meningkatkan visi, misi, tujuan strategis, dan nilai-nilai

strategik, yang dirasakan oleh para anggota organisasi dan diawasi pelaksanaannya secara sistematis agar dapat meningkatkan kinerja pegawai (Heriyanto, 2020) Kinerja dapat diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Cara agar kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut dan memberikan motivasi kerja atau berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber di perusahaan tersebut dan juga motivasi karyawan tersebut dalam bekerja di perusahaan. (Damayanti, 2022).

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Pandeglang, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menentukan keberhasilan berbagai program dan kebijakan pembangunan daerah. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di BAPPEDA menjadi suatu keharusan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu faktor yang dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Namun, kompensasi saja tidak cukup; motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik pegawai menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk berkontribusi lebih maksimal dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dari pelayanan yang telah mereka berikan, kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan keahlian, kemampuan, latar belakang pendidikan, dan etika seorang pegawai berguna untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan tanggung jawab kerjanya agar tidak terjadi kecemburuan antar pegawai lainnya apabila terjadi perbedaan kompensasi yang di dapat (Hasibuan, 2023).

Motivasi merupakan salah satu unsur penting yang kadang tidak diperhatikan oleh pihak manajemen suatu perusahaan. Pada hakikatnya motivasi berpengaruh atas kinerja seorang karyawan karena atas dasar motivasi lah giat atau tidaknya seorang karyawan bekerja dapat diukur. Motivasi ini dapat timbul oleh berbagai macam faktor seperti mengharapkan kompensasi yang lebih dari pihak perusahaan, faktor usia karyawan, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya (Heriyanto, 2020).

Hasil wawancara lebih lanjut dengan beberapa pegawai di Bappeda Kabupaten Pandeglang mengungkapkan bahwa penurunan kinerja pegawai disebabkan oleh masalah kompensasi dan kurangnya motivasi dari pihak instansi. Selama dua tahun terakhir, perusahaan hampir tidak memberikan kompensasi berupa bonus kepada pegawai, meskipun mereka selalu bekerja secara maksimal. Selain itu, pegawai merasa bahwa tunjangan yang diberikan tidak memadai dan relatif

rendah. Tunjangan saat ini didasarkan pada pangkat, golongan, dan jabatan, yang dianggap tidak sesuai dengan beban kerja dan kontribusi pegawai. Hal ini menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka.

Adanya hal tersebut mengakibatkan jumlah pengasilan yang diterima oleh pegawai setiap bulan belum mampu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarga pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil uraian yang sudah dipaparkan diatas tersebut, mengenai beberapa permasalahan yang terjadi khususnya pada Bappeda Kabupaten Pandeglang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN PANDEGLANG”. Berdasarkan uraian tersebut dapat dirumuskan yaitu: 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang?., 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang?., 3) Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Pandeglang?

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja Pegawai sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok (Budiyanto, et al, 2020, hal. 9). Indikator Kinerja Pegawai diantaranya sebagai berikut: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Ketetapan Waktu, 4) Ketepatan waktu (*time liness*), 5) Efektivitas, 6) Komitmen

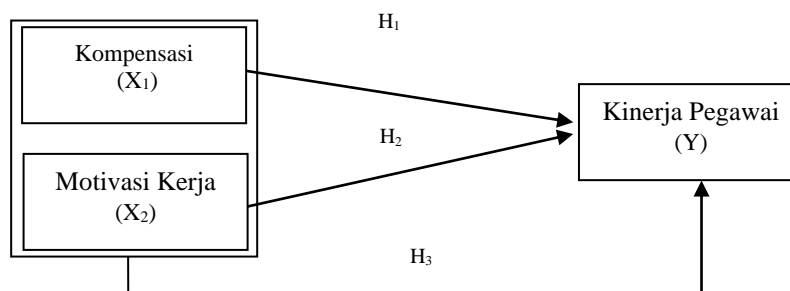
Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya (Marnis, 2019). Adapun indikator kompensasi menurut (Wahyuni, 2022) yaitu: 1) Gaji dan Upah, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Fasilitas

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi harus diberikan pimpinan terhadap bawahannya karena adanya dimensi tentang pembagian pekerjaan untuk dilakukan dengan sebaikbaiknya (Budiyanto, et al, 2020). Indikator Motivasi Kerja menurut (Marnis, 2020) yaitu: 1) Karakter pribadi (*traits*), 2) Prestasi kerja, 3) Peluang untuk maju, 3) Pengakuan atas kinerja, 4) Pekerjaan yang menantang

Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan penelitian. Hipotesis dapat dijelaskan dari berbagai sudut pandang, misalnya secara etimologis, teknis, statistik, dan lain sebagainya

H₁: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Pandeglang

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Pandeglang

H₃: Diduga kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Pandeglang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) yang terletak di Jln Raya Pandeglang, Kec. Pandeglang, Kabupaten Pandeglang, Banten 42211. Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut menurut (Sugiyono, 2016), metode penelitian kuantitatif adalah metode yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini bersifat asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah kompensasi (X₁), motivasi kerja

(X2), dan kinerja pegawai (Y).

Populasi penelitian adalah wilayah yang terdiri atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel di mana tidak semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah pegawai ASN Bappeda Kabupaten Pandeglang sebanyak 57 responden. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan SPSS Versi 26 untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Metode ini memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini:

Tabel 1 Uji Normalitas

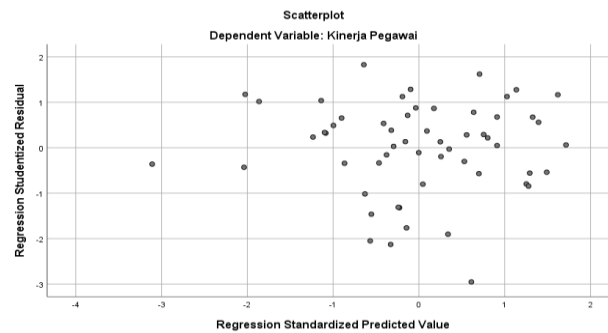
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 3,18874840 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,092 |
| | Positive | ,063 |
| | Negative | -,092 |
| Test Statistic | | ,092 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Sumber: Data Diolah, 2024

Dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0.200 lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik Heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, maka dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*. Grafik *scatterplot* yang akan menunjukkan ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Ghazali, untuk mengetahui variabel tersebut tidak ada multikoleniaritas, dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerancedan* VIF (*Variance Inflation Factor*) yaitu nilai $tolerance < 1$ dan $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil pengujian multikoloniaritas dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 2 Uji Multikoleniaritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 17,320 | 4,282 | | 4,045 | ,000 | | |
| | Kompensasi | 1,108 | ,098 | ,921 | 11,261 | ,000 | ,818 | 1,223 |
| | Motivasi Kerja | ,235 | ,067 | ,285 | 3,487 | ,001 | ,818 | 1,223 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan *output* di atas diketahui bahwa nilai *Tolerance* variabel kompensasi dan motivasi kerja yaitu 0.818 yang berarti nilai *tolerance* > dari 0.10. Sedangkan nilai VIF variabel kompensasi dan motivasi kerja yaitu 1.223 yang berarti nilai VIF < 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolonieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas).

Analisis Koefisien Korelasi

Pengujian digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen, yaitu antara variable X_1 dan X_2 terhadap Y .

Tabel 3 Koefisien Korelasi

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,840 ^a | ,705 | ,694 | 3,247 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Sumber: Data Diolah, 2024

Nilai koefisien korelasi variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil *output* di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu sebesar 0,840 yang berarti bahwa antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat korelasi dan signifikan yang kuat 0,840 berada pada interval 0.80 – 1.000 (Sangat Kuat).

Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS variabel Komunikasi interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan yang akan dijelaskan berikut ini

Tabel 4 Koefisien Determinasi (Kd)

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,840 ^a | ,705 | ,694 | 3,247 |
| a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai | | | | |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS 24.0 dengan *model summary* di atas diperoleh *R Square* sebesar 0.705. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 70.5%.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Selanjutnya hasil uji t menggunakan SPSS Versi 24.0 sebagaimana berikut:

Tabel 5 Uji Hipotesis t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17,320 | 4,282 | | 4,045 | ,000 |
| | Kompensasi | 1,108 | ,098 | ,921 | 11,261 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | ,235 | ,067 | -,285 | 3,487 | ,001 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2024

- Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 11,261 ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,261 > 2.004$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3.487, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.487 > 2.004$ dengan taraf signifikansi $0.001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis F Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara serentak atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependent*). Dan hasil pengolahan SPSS 24 adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Uji Hipotesis F Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1359,568 | 2 | 679,784 | 64,467 | ,000 ^b |
| | Residual | 569,415 | 54 | 10,545 | | |
| | Total | 1928,982 | 56 | | | |

| |
|---|
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi |

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($64,467 > 3.17$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 11,261 ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,261 > 2.004$ dengan taraf signifikansi $0.000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang dijalankan antara pegawai dengan perusahaan, maka secara tidak langsung akan memberikan para pegawai kinerja yang sangat maksimal. Hasil penelitian yang sudah dilakukan yang dimana terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustinus (2020) dan Putri Wahyuni (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil output di atas bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 3.487, ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.487 > 2.004$ dengan taraf signifikansi $0.001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dijalankan antara pegawai dengan perusahaan, maka secara tidak langsung akan memberikan para pegawai kinerja yang sangat maksimal. Hasil penelitian yang sudah dilakukan yang dimana terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustinus (2020) dan Putri Wahyuni (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($64,467 > 3.17$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.. Nilai koefisien korelasi variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang digunakan yaitu *pearson correlation*, dari hasil output di atas dapat dibuat interpretasi korelasi yaitu sebesar 0,840 yang berarti bahwa antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat korelasi dan

signifikan yang kuat 0,840 berada pada interval 0.80 – 1.000 (Sangat Kuat), besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 70.5%. Semakin baik kompensasi dan motivasi kerja yang dijalankan antara pegawai dengan perusahaan, maka secara tidak langsung akan memberikan para pegawai kinerja yang sangat maksimal, hal tersebut sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Agustinus (2020) dan Putri Wahyuni (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Pandeglang. *Pertama*, kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang membuktikan hipotesis (H₁) diterima. Ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kompensasi yang adil dan kompetitif akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang diharapkan.

Kedua, motivasi kerja juga secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang membuktikan hipotesis (H₂) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja adalah faktor krusial yang mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Ketiga, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang membuktikan hipotesis (H₃) diterima. Ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan ini menekankan pentingnya manajemen untuk tidak hanya fokus pada satu aspek, tetapi juga memperhatikan kedua faktor ini secara bersamaan untuk mencapai kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Farizi, Muhammad Almuaroq. 2019. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas ISSN 1421 – 3221 Jurnal, Vol. 02 No. 04 Tahun 2019*
- Husein, Umar. 2019. *Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Malayu, Hasibuan. 2021. *Organisasi dan Motivasi Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muthia, Mia Ulfa Rian Surenda. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Padang *Univesitas Negeri Padang Issn 2722-0729*.
- Okta, Dimas Ardiansyah. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung) *Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya*.
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Setiawan, Agung. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal ilmu ekonomi. Vol.1 No.4. Juli 2022*
- Shafira, Irenne. 2020. Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim Dan Pembagian Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Negeri 2 Pelayaran Sungailia *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung 3021211045 Issn 2231 – 2322 Vol. 02 No. 02.*
- Silvani, Eva Lawasi. 2019. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Merdeka Malang.*
- Sinuhaji, Effendi. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Prodi Manajemen Perusahaan. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. Indonesia Issn 9999-9999 Issn 3422 – 4421 Vol. 04 No. 05.*
- Sinuhaji, Effendi. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Prodi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Indonesia Issn 9999-9999 Issn 3422 – 4421 Vol. 04 No. 05.*
- Sondang, Siagian. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Triapnita, Nana Nainggolan. 2020. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Komunikasi Yang Berdampak Pada Kepuasan Kerja Upt Sda Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya *Al Tijarah: Vol. 6 No. 3 (Special Issue) December 2020 (181-192) P-Issn: 2460-4089 E-Issn: 2528-2948 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sultan Agung, Pematangsiantar.*
- Wahyudi, Bambang. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita