

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia  
Kabupaten Karawang**

<sup>1</sup>Rizqa Aulia Islami, <sup>2</sup>H. Asep Jamaludin, <sup>3</sup>Nandang

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

<sup>1</sup>mn20.rizqaislami@mhs.ubpkarawang.ac.id, <sup>2</sup>Asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id,

<sup>3</sup>Nandang@ubpkarawang.ac.id

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at the Karawang Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). The method used was quantitative descriptive sampling, which used saturated sampling, while obtaining data was carried out by distributing questionnaires to 53 employee respondents BKPSDM who then analyzed the influence partially and simultaneously using Path Analysis of the coefficient of determination as well as testing the t test and f test. The research results show that: the influence of compensation and work motivation on employee performance is positive and significant, so the compensation path coefficient is 0.888, which means that compensation is greater than the motivation variable, namely 0.172, which means that motivation has a greater influence on employee performance. Based on the research results, it can be concluded that compensation partially influences the performance of Karawang Regency employees BKPSDM. Motivation influences employee performance at BKPSDM Karawang Regency and simultaneously compensation and work motivation influence employee performance at BKPSDM Karawang Regency.*

**Keywords:** Compensation, Motivation, Employee Performance.

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang (BKPSDM). Metode yang digunakan ialah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh, data yang dihasilkan pada penelitian ini melalui penyebaran kuisioner terhadap 53 responden pegawai BKPSDM, dan kemudian diteliti adanya pengaruh secara parsial serta simultan dengan menggunakan Path Analisis koefisien determinasi serta pengujian uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan bersifat positif serta signifikan, maka koefisien jalur kompensasi 0,888 yang, artinya kompensasi lebih besar dari variabel motivasi yaitu 0,172, artinya motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini bisa ditarik kesimpulan, bahwa secara parsial kompensasi mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten karawang, secara simultan kompensasi serta motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kinerja Pegawai, Kompensasi.

## PENDAHULUAN

Kesuksesan bagi organisasi saat ini sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Banyak bisnis memahami bahwa memiliki orang-orang di instansi mereka dapat memberi mereka keunggulan kompetitif. Mereka merumuskan tujuan, menyusun rencana aksi, menemukan, dan memenuhi targetnya pada instansinya masing-masing. Jadi salah satu komponen terpenting bagi instansi salah satunya sumber daya manusia hal ini dikarenakan sumber daya tersebut berdampak pada efikasi dan efisiensi instansi. Oleh karenanya penting untuk organisasi agar bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik, dan hasil kerja pada setiap instansi mendapatkan nilai yang baik. Mendistribusikan dana, dan menetapkan semua tujuan dan rencana organisasi sambil menjalankan suatu pekerjaan yang lainnya. Sistem desain formal organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bekerja sama dalam menilai kemandirian serta efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya.

Agar menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kerja, kinerja pegawai merupakan potensi manusia yang dapat menempatkan strategi pada instansi di antara sumber daya manusia lainnya. Dengan demikian, itu harus dikelola dan dieksploitasi secara efektif.

Berdasarkan fenomena hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada 30 responden tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai telah mentaati aturan jam kerja, kualitas, kuantitas dan tanggung jawab, maka kinerja tersebut akan menghasilkan pencapaian kinerja pegawai maksimal, maka dari itu tetap selalu di pertahankan dan diperhatikan tingkah laku pekerja dalam berkerja, untuk dipastikan setiap pekerja mengikuti aturan prosedur yang berlaku.

**Tabel 1. Hasil Pra Survei Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Karawang.**

No	Pernyataan Kinerja Pegawai	Ya	Tidak
1	Pegawai sangat teliti saat mengerjakan ataupun memeriksa pekerjaannya.	27	3
2	Pegawai menegerjakan tugas dengan totalitas untuk tujuan kualitas kerja baik.	25	5
3	Pegawai memperoleh dan melakukan pekerjaannya, bertanggung jawab akan hasil kerja, menerima saran dan menggunakan prasarana yang sudah disediakan.	24	6

Sumber: Hasil Pra Penelitian 2024

Menurut Mangkunegara dan hasibuan dalam Amalia (2023), kinerja yaitu hasil pencapaian kerja karyawan atas kualitas serta kuantitas saat melakukan pekerjaannya yang sebanding dengan kewajiban dan tanggung jawabnya.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh pekerja karna pekerja itu membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Instansi akan dapat merekrut, mempekerjakan, dan mempertahankan anggota staf dengan bantuan rencana pembayaran yang dirancang dengan baik. Pembayaran memiliki kepentingan yang signifikan bagi bisnis dan organisasi karena merupakan cerminan dari upaya yang dilakukan untuk melestarikan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan fenomena hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada 30 responden tentang kompensasi, menunjukkan bahwa pegawai percaya gaji mereka sangat sesuai dengan harapan, seperti tunjangan yang ditawarkan oleh agensi, menunjukkan pegawai merasa gaji yang diterima sangat cukup sepenuhnya. Maka dari itu pegawai dapat bekerja lebih bersemangat jika mereka menerima kompensasi dari pekerjaannya dengan pemberian upah yang sesuai.

**Tabel 2. Hasil Pra Survei Kompensasi di BKPSDM Kabupaten Karawang.**

No	Pernyataan Kompensasi	Ya	Tidak
1	Pendapatan yang diperoleh Bapak/ibu apakah dapat terpenuhi kebutuhannya.	27	3
2	Apakah Fasilitas yang didapatkan Bapak/ibu sudah sesuai selama berkerja.	21	9
3	Insentif yang diterima Bapak/ibu apakah sesuai dengan hasil kerja.	22	8

Sumber: Hasil Pra Penelitian 2024

Menurut Anton Hindardjo dalam Hasibuan (2019) kompensasi yaitu suatu imbalan baik berbentuk tunai maupun materi yang diperoleh secara tidak langsung bagi pekerja, sebagai upah dari layanan yang mereka berikan terhadap instansinya. Kompensasi dalam bentuk uang, yang menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan menerima kompensasi dalam jumlah uang tunai tertentu. Pembayaran untuk kompensasi dilakukan dalam bentuk barang, yang menyiratkan bahwa produk digunakan sebagai pembayaran. Misalnya, 10% dari output dibayarkan sebagai kompensasi. 10% dari beras yang dipanen di Jawa Barat dibayarkan kepada pemanen padi.

Motivasi kerja ialah sesuatu yang mendorong seseorang dalam melakukan melakukan tugas. Ketika seseorang termotivasi untuk menyelesaikan aktivitas sehari-hari, diyakini bahwa kinerja mereka juga akan meningkat.

Berdasarkan fenomena hasil pra penelitian yang dilakukan peneliti pada 30 responden tentang motivasi kerja, menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan aktivitas sehari-hari, dengan demikian pegawai diyakini bahwa motivasi kerja mereka dapat meningkat.

**Tabel 3. Hasil Pra Survei Motivasi Kerja di BKPSDM Kabupaten Karawang.**

No	Pernyataan Motivasi	Ya	Tidak
1	Bapak/ ibu merasa nyaman saat berkerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan.	26	4
2	Kesempatan yang diberikan Perusahaan kepada pegawainya dalam mengembangkan potensi diri supaya lebih maju.	24	6
3	Apakah Bapak/ ibu puas dengan motivasi yang di berikan atasan saat ini.	13	17

Sumber: Hasil Pra Penelitian 2024

Menurut Hiondardjo dalam Angreni Haeruddin et al. (2023) Dorongan ini, yang melampaui sekadar keinginan dan janji, adalah apa yang memotivasi seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dinyatakan. Motivasi yang buruk dapat menyebabkan orang-orang hebat berkinerja buruk. Sebaliknya, orang berkualitas rendah dapat bekerja dengan baik jika mereka memiliki motivasi yang konsisten dan baik. Seorang pegawai membutuhkan motivasi untuk maju menuju tujuan tertentu.

Berdasarkan penelitian terdahulu Rohim & Haryanto (2023) menjelaskan bahwa berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan tinjauan literatur, kompensasi memiliki efek menguntungkan pada kinerja karyawan karena bertindak sebagai motivator bagi pegawai untuk mempertahankan kinerja mereka dan tidak membahas mengenai motivasi kerja pegawai di perusahaan, berdasarkan jurnal riset yang diteliti oleh (Fauzi et al., 2023), temuan riset motivasi kerja parsial berdampak besar terhadap kinerja pekerja di masa wabah Covid-19.

Secara teknis, BKPSDM adalah instansi atau organisasi yang melakukan operasional administrasi dengan mengumpulkan konsep dan gagasan terkait tugas pokok dan tanggung jawab manajemen kepegawaian di lingkungan pemerintahan Kabupaten Karawang. BKPSDM bertempat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang dan berfungsi sebagai badan pengelola atau pengembangan kepegawaian. Perangkat peraturan undang-undang nomor 5 tahun 2014 merupakan kebijakan mengenai aturan-aturan sipil negara, yaitu Peraturan Kepegawaian (BKPSDM).

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian atas "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kabupaten Karawang" mengingat konteks permasalahan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Dilihat dari pokok permasalahan serta hipotesis, variabel yang ingin diamati dan dianalisa pada penelitian ini ialah pengaruh gaji dan motivasi atas hasil kerja pegawai. Pada penelitian ini variabel terbagi menjadi dua jenis yakni variabel independen dengan simbol "X" serta variabel terikat dengan simbol "Y". penelitian ini memiliki variabel independen ialah kompensasi dan motivasi, variabel terikatnya ialah kinerja. Pengertian populasi merupakan wilayah umum terdiri dari: subjek maupun obyek dengan ciri-ciri yang ditentukan oleh peneliti, kesimpulan menurut Sugiyono Roni (2020). Seluruh pegawai (BKPSDM) yang berjumlah 53 orang ikut serta dalam penelitian ini. Pendapat Sugiyono (2016:81), Roni (2020), sampel merupakan bagian populasi serta karakteristik. Setelah populasi sasaran yang telah ditentukan, langkah berikutnya, yaitu penentuan tehnik melalui pengambilan sampel. Selanjutnya penentuan jumlah sample yang akan diteliti. Penelitian dilakukan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengambilan sampel non probabilitas merupakan cara pengambilan sampel yang seluruh komunitas populasi dijadikan sampel. Sugiono (2016:85) dalam Roni (2020), cara ini dilakukan ketika populasi yang diteliti sedikit, penelitian ini dilakukan untuk memper kecil kesalahan, Namun Roscoe pada Research Methods For Business, Sugiyono dalam Roni (2020) menyampaikan bahwa jumlah sampel yang tepat untuk suatu penelitian ialah antara

30 hingga 500. Penulis menggunakan sampel jenuh sebab populasinya relative sedikit. Maka penelitian ini menggunakan analisis validitas, reliabilitas, pengujian hipotesis klasik dan analisis jalur, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai (BKPSDM) dengan jumlah 53 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dari kuesioner diberikan kepada 53 peserta dalam penelitian ini. Karyawan atau personel (BKPSDM) Kabupaten Karawang merupakan responden penelitian. Karakteristik penelitian ini meliputi kinerja karyawan, motivasi dalam bekerja, dan kompensasi. SPSS versi 27 digunakan untuk memproses responden dan mengekstrak atribut mereka. Data dari responden disajikan untuk memberikan gambaran umum tentang tingkat kesehatan diri mereka. Saat menyelesaikan survei ini.

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Uji Validitas ialah salah satu cara yang digunakan dalam menganalisa isi instrument, untuk mengukur instrument yang digunakan pada penelitian ini secara akurat. Sedangkan uji reliabilitas merupakan pengujian index alat ukur pada penelitian dapat dipercaya. Amelia & Erita (2024). Cara ini menunjukkan hasil pengukurannya tidak berubah ketika gejala yang serupa diuji lebih dari dua kali melalui penggunaan alat ukur yang sama.

**Tabel 4. Uji Validitas**

Pertanyaan	r tabel	r tabel	Keterangan
X1.1	0,655	0,270	Valid
X1.2	0,753	0,270	Valid
X1.3	0,786	0,270	Valid
X1.4	0,737	0,270	Valid
X1.5	0,565	0,270	Valid
X1.6	0,706	0,270	Valid
Pertanyaan	r tabel	r tabel	Keterangan
X2.1	0,637	0,270	Valid
X2.2	0,487	0,270	Valid
X2.3	0,637	0,270	Valid
X2.4	0,749	0,270	Valid
X2.5	0,476	0,270	Valid
X2.6	0,654	0,270	Valid
X2.7	0,515	0,270	Valid
X2.8	0,573	0,270	Valid
X2.9	0,541	0,270	Valid
X2.10	0,602	0,270	Valid
X2.11	0,443	0,270	Valid

X2.12	0,606	0,270	Valid
Pertanyaan	r tabel	r tabel	Keterangan
Y.1	0,534	0,270	Valid
Y.2	0,682	0,270	Valid
Y.3	0,735	0,270	Valid
Y.4	0,735	0,270	Valid
Y.5	0,557	0,270	Valid
Y.6	0,746	0,270	Valid
Y.7	0,695	0,270	Valid
Y.8	0,434	0,270	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Item pertanyaan yang akan diuji hingga 26 item pernyataan dalam uji validitas. 53 sampel diperiksa menggunakan nilai N, atau jumlah responden. Item kuesioner sah jika perbedaan antara jumlah r hitung lebih besar dari r tabel =  $n-2$  yaitu  $53-2=51$  atau sama dengan 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = 51$ . Korelasi item-rest adalah sinonim lain untuk memukul R. Uji signifikansi koefisien korelasi biasanya dilakukan pada level 0,05 untuk memastikan apakah suatu data valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,795	>0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,817	>0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,797	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Daritabel di atas menunjukkan nilai koefisien Alpha Cronbach untuk setiap item pertanyaan masing-masing variabel yang diujikan diatas dapat dikatan seluruh pernyataan variabel tersebut dinyatakan reliabel. Variabel dapat dinyatakan reliabel apabila hasil Cronbach Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas kolomogorov bagian dari uji asumsi secara klasik. Uji ini berguna dalam mengetahui normal maupun tidaknya nilai residual berdistribusi. Apabila  $sig > 0,05$  jadi nilai residual normal begitupun sebaliknya.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual	
N		53	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.05760607	
Most Extreme Differences	Absolute	.056	
	Positive	.056	
	Negative	-.046	
Test Statistic		.056	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.947	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.941
		Upper Bound	.953

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikan yaitu  $0,947 > 0,05$  yang berarti hasil residual berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan dalam mengetahui model regresi apabila terdapat adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi bebas dari multikolinearitas merupakan model yang mempunyai nilai tolerance  $\geq 0,10$  apabila hasil dari variance inflation factor (VIF)  $\leq 10$ .

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.438	1.637		-.268	.790
	TotalX1	1.074	.048	.888	22.164	.000
	TotalX2	.141	.033	.172	4.283	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan model regresi kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja pegawai memiliki nilai VIF  $< 10$  dan nilai  $> 0,01$  yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas tujuan untuk menguji adanya ketidak samaan varian dari residual satu penelitian dengan penelitian lainya secara model regresi. Heteroskedastistas tidak terjadi apabila regresinya baik. Pada uji ini apabila nilai (sig 2 tailed) $> 0,05$  dapat disimpulkan bahwa pengujian pada observasi ini tidak bermasalah.

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,429	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,670	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Dalam pengujian ini semua nilai signifikan  $>0,05$  maka bisa disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastitas.

**Uji Korelasi Antara Kompensasi dengan Motivasi**

**Tabel 9. Hasil Uji Korelasi Correlations**

		Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.372**	.b
	Sig. (2-tailed)		.006	.
	N	53	53	0
Motivasi	Pearson Correlation	.372**	1	.b
	Sig. (2-tailed)	.006		.
	N	53	53	0
Kinerja	Pearson Correlation	.b	.b	.b
	Sig. (2-tailed)	.	.	
	N	0	0	0

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Koefisien korelasi antara kompensasi dan motivasi kerja adalah 0,372 ditemukan hubungan yang rendah diantara variabel kopensasi dan motivasi kerja

**Uji Analisis Jalur (Path Analysis)**

**Tabel 10. Hasil Uji Analisis Jalur Coefficients<sup>a</sup>**

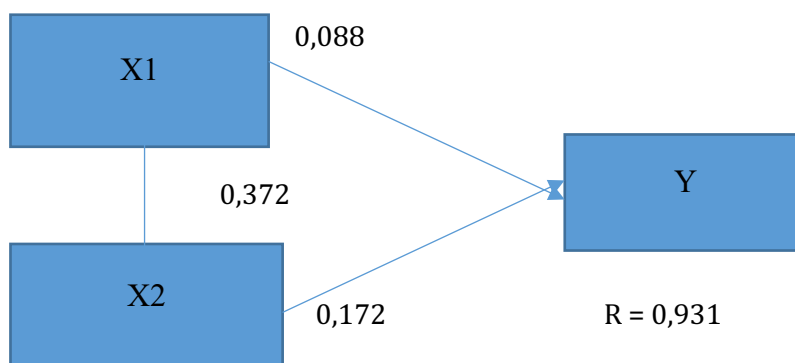
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.438	1.637		-.268	.790
	TotalX1	1.074	.048	.888	22.164	.000

TotalX2	.141	.033	.172	4.283	.000
---------	------	------	------	-------	------

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Dapat dilihat pada tabel 10 diatas menunjukkan bahwa hasil dari koefisien jalur diantara variabel kompensasi serta motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

1. Koefisien jalur variabel kompensasi pada kinerja menurut tabel 10 koefisien jalur kompensasi pada kinerja pegawai sebesar 0,888. Menyatakan terdapat pengaruh langsung kompensasi pada kinerja pegawai. Sehingga memperoleh persamaan langsung  $Y = 0,888$ .
2. Koefisien jalur motivasi pada kinerja pegawai menunjukkan 0,172 sehingga motivasi kerja pada kinerja pegawai ada pengaruh langsung. Maka didapatkan persamaan  $Y = 0,172$ .
3. Koefisien jalur variabel Kompensasi dan Motivasi kerja atas Kinerja Pegawai berpengaruh langsung variabel X1 serta X2 terhadap Y demikian dapat diperoleh gambar path analisis sebagai berikut:



**Gambar 1. Koefisien Jalur X1 dan X2 terhadap Y**

Gambar 1 menunjukkan bahwa hasil dari koefisien jalur variabel kompensasi 0,888 yang artinya kompensasi lebih dari dibandingkan variabel motivasi yaitu 0,172, yang artinya motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berikut tabel perhitungan persamaan jalurnya.

**Tabel 11. Hasil Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
Kompensasi	0,888	0,788544	0,056817792	0,845361792
Motivasi	0,172	0,029584	0,056817792	0,086401792
Total pengaruh langsung dan tidak langsung				0,931763584

Sumber: Hasil Olah data SPSS27, 2024

Berdasarkan tabel diatas, bahwa total pengaruh langsung variabel kompensasi lebih besar dibandingkan variabel motivasi kerja, berarti variabel kompensasi dapat memiliki pengaruh besar terhadap kineja pegawai, total pengaruh langsung dan tidal langsung sebesar 0,898 atau 89%.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.931	.928	1.079

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Berdasarkan tabel 12 hasil koefisien determinasi atau R yaitu 0,965 menunjukkan kompensasi kerja dan motivasi kerja pada kinerja pegawai mempengaruhi yang kuat yaitu 96,5% sedangkan hasil koefisien determinasi atau R square ialah 0,931 menunjukkan bahwa 93,1% kinerja pegawai terpengaruh oleh kompensasi serta motivasi kerja sisanya terpengaruhi oleh variabel lainya tidak diteliti.

**Uji Hipotesis Secara Parsial Uji t**

**Tabel 13. Hasil Uji Hipotesia Parsial t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.438	1.637		-.268	.790
	TotalX1	1.074	.048	.888	22.164	.000
	TotalX2	.141	.033	.172	4.283	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Hasil perhitungan pada tabel yang diperoleh:

1. Untuk variabel kompensasi nilai hitung t sebesar 22,164 > nilai t tabel 2,007 taraf signifikan 0,000 < 0,005, jadi Ho tidak diterima serta Ha diterima, berarti parsial pengaruh kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai Badan Kepegawain dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Karawang (BPKSDM).
2. Untuk variabel motivasi nilai t sebesar 4,283 > nilai t tabel 2,007 taraf signifikan 0,000 < 0,005, jadi Ho tidak diterima serta Ha diterima, berarti secara parsial pengaruh motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai Badan kepegawain dan Pengembang Sumber daya Manusia (BPKSDM).

**Uji F (Simultan)**

**Tabel 14. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	783.082	2	391.541	336.586	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.164	50	1.163		
	Total	841.245	52			

Sumber: Hasil olah data SPSS27, 2024

Pada tabel 14, menunjukkan angka F hitung = 336,586 lebih besar dari F tabel = 3,18 dengan taraf signifikan 0,000 > 0,005 jadi dapat dinyatakan Ho ditolak serta Ha diterima. Keadaan ini dapat berarti variabel kompensasi serta motivasi kerja secara bersamaan (simultan) memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai.

**Pembahasan**

**Hubungan parsial kompensasi (X1) terhadap motivasi (X2)**

Kompensasi dan motivasi pada suatu instansi mempunyai hubungan yang signifikan berdasarkan hasil analisis korelas. Hal ini berarti tingkat motivasi kerja terhadap instansi meningkat seiring dengan tingkat kompensasi. Nilai koefisien sebesar 0,372 yang menunjukkan dalam koefisien korelasi nilai kelemahan dalam hubungan tersebut. Pegawai merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan karena instansinya dirasa kurang dalam memberikan respon yang positif terhadap dirinya. Contohnya pekerjaan, upah, rekan kerja, dan sebagainya. Penelitian ini menunjukkan korelasi antara kompensasi dan motivasi kerja menunjukkan koefisien yang positif dan signifikan ada hubungan. Hal ini diperkuat dalam penelitian terdahulu Rohim & Haryanto (2023), mengkaji, kompensasi dengan cara parsial berhubungan erat dan signifikan dengan motivasi kerja, melalui kompensasi perusahaan memberikan timbal balik diluar gaji untuk pegawai, bertujuan meningkatkan motivasi kerja.

**Pengaruh Parsial kompensasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan pengujian statistik dapat diketahui bahwa hubungan kompensasi bersifat positif terhadap motivasi kerja dibuktikan dari hasil regresi sebesar 1,074 menunjukkan jika variabel kompensasi memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan bila semakin baik kompensasi maka motivasi kerja akan naik 1,074 satuan. Sementara dari pengujian hipotesis parsial kompensasi dihasilkan t hitung > t tabel atau (22,164 > 2,007) serta probability 0,000 < 0,05 H1 diterima berarti terdapat hubungan positif serta signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai. Peneliti yang dilakukan Sudianti (2023) variabel kompensasi dan kinerja karyawan artinya signifikan. Secara parsial disimpulkan kompensasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada Kinerja pegawai.

### **Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian statistik bisa diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja memiliki sifat positif pada kinerja pegawai dibuktikan dari hasil regresi sebesar 0,141 ini menunjukkan jika variabel motivasi kerja memiliki tujuan searah dengan kinerja pegawai. Dapat diartikan jika motivasi yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 4,283 satuan. Pengujian parsial komitmen organisasi haasilkan t hitung > t tabel atau (4,283 > 2,007) serta probabilitas  $0,000 < 0,005$  H2 berarti dapat diterima pengaruh positif serta signifikan antara motivasi kerja pada kinerja pegawai.

Hasil analisa selaras dengan penelitian yang dilakukan Maulana (2023) motivasi berhubungan erat secara signifikan kepada kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi kan membuat kinerja pegawai akan patuh pada pekerjaannya serta mempertahankan jabatan sehingga bisa meningkatkan kinerja pada perusahaannya atau instansi yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Silmutan Kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil pengujian statistik bisa diketahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja pegawai dibuktikan dari uji hipotesis dihasilkan (336,586 > 3,18) serta probabilitas  $0,000 < 0,005$  sehingga H3 diterima berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja pegawai, R square (determinasi koefisien) 0,965 ini menunjukkan kompensasi serta motivasi pada kinerja pegawai mempengaruhi yang kuat yaitu 96,5% sedangkan hasil koefisien determinasi atau R square adalah 0,931 yang menunjukkan bahwa 93,1% kinerja pegawai terpengaruh oleh kompensasi serta motivasi kerja sisanya terpengaruh oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian terdahulu Jhon Fernos (2023), variabel kompensasi serta motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan pada variabel kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Dari hasil analisa yang telah dilakukan pada (BKPSDM) Kabupaten Karawang, bisa ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja (BKPSDM) Kabupaten Karawang. Karena gaji/upah adalah timbal balik yang diberikan kepada instansi diluar gaji kepada pegawai bertujuan meningkatkan motivasi pegawai.
2. Motivasi secara parsial kinerja pegawai memiliki berpengaruh positif serta signifikan pada (BKPSDM) Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja memiliki tujuan yang searah dengan kinerja pegawai, dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan hal ini mempunyai fungsi penting yaitu memberikan pelatihan serta bimbingan terhadap setiap pegawai supaya dapat bekerja dengan baik sehingga tercapai keberhasilan sesuai diharapkan. Pemimpin organisasi harus mempunyai pengetahuan serta pemahaman yang luas atas motivasi kerja, sebab tugas pemimpin organisasi adalah memotivasi

semangat kerja yang baik pada diri karyawan yang dipimpinnya, sehingga pemimpin harus memahami dampak yang meningkatkan motivasi pegawainya.

3. Variabel kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif serta signifikan terhadap kompensasi dan motivasi kerja, dengan demikian semakin tinggi kinerja karyawan maka kompensasi dan motivasi kerja semakin meningkat, begitu pula dengan sebaliknya jika kompensasi dan motivasi rendah maka hasil dari kinerja karyawan semakin rendah.

## IMPLIKASI

1. Dari kompensasi perlu diperhatikan kembali dan dengan lebih serius dalam memberikan keadilan kepada seluruh pegawai. Kompensasi yang adil sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan ya masing-masing sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai karena dengan adanya pemberian kompensasi yang adil, pegawai merasa dihargai atas usaha yang dilakukan pegawai untuk instansi.
2. Tingkat motivasi kerja yang menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi untuk menyelesaikan aktivitas sehari-hari, dengan demikian pegawai diyakini bahwa motivasi kerja mereka dapat meningkat, dengan ini agar tetap meningkat maka diperlukan strategi seperti memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, dan meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai.
3. kinerja pegawai perlu juga diperhatikan dan diingatkan kembali dalam pengetahuan pada pegawai dikarenakan kinerja pegawai sangat penting bagi suatu instansi tersebut. Pimpinan perlu mengevaluasi para pegawai yang tidak produktif dengan kinerja yang rendah. terutama untuk aturan jam kerja, kualitas, kuantitas dan tanggung jawab, maka kinerja tersebut akan menghasilkan pencapaian kinerja pegawai maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 459–468. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3701>
- Amelia, N., & Erita, S. (2024). Eksplorasi Validitas dan Reliabilitas Soal Pemahaman Konsep dalam Asesmen Pembelajaran. *BIMA*, 2(1), 222–232.
- Angreni Haeruddin, T., Ilham Wardhana Haeruddin, M., Sahabuddin, R., Darmawan Natsir, U., Kunci, K., Kerja, M., & Karyawan, K. (2023). Jurnal Mirai Management Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126–137.
- Anton Hindardjo, R. A. U. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 11, 151–168.

- Buyung, H., & Safrizal, A. (2022). *Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai*.
- Fauzi, A., Latief, F., Bahasoan, S., Manajemen, P., Manajemen, P., & Manajemen, P. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar. *Manuver*, 1, 1–14. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/manuver/article/download/3626/1830>
- jhon fernos, I. wipi. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu*, 9(1), 2021. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/212>
- Maulana, M. L., Purnomo, S., Nurhidayat, M. A., Syah, A., & Tri, A. (2023). *Aufklarung : Jurnal Pendidikan , Sosial dan Humaniora Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor*. 3(4), 72–82.
- Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). In *CV. Pustaka Abadi* (Issue November).
- Reynaldi, H. (2019). *Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt phintraco sekuritas*. 1–6.
- Rohim, A., & Haryanto, R. (2023). *Analisis Manajemen Kompensasi dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja SDI di Perusahaan Petis Hj. Diya Food Sampang*. 2(1), 2023.
- Roni Binsar Tua. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. In *Journal of the European Academy of Dermatology and Venereology* (Vol. 34, Issue 8). <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaad.2013.01.032>
- Saleha, A. (2019). *Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di Min 3 Pringsewu*. 1–114.
- Samsuni. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Sudianti, D. (2023). *Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap*. 2(6), 1673–1682.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nusira Medan Amplas. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.