



## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MALANG**

Oleh

**Erik Ibrahim \*)**

**Drs. Abd. Kodir Djaelani \*\*)**

**M. Khoirul ABS \*\*\*)**

e-mail : [erikibrahim818@gmail.com](mailto:erikibrahim818@gmail.com)

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of compensation, motivation, effect of compensation on employee performance, and motivation on employee performance at the Office of Population and Civil Registration in Malang. Based on the results of the analysis found that compensation has a positive effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, compensation has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the study, the company Office of Population and Civil Registration (DISPENDUK CAPIL) Malang City should provide fair compensation, motivate employees with promotion of position, to improve maximum work quality.*

***Keywords: Compensation, Work Motivation, Performance***

### **Pendahuluan**

#### **Latar Belakang**

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang terbentuk dari sekelompok golongan yang bekerja dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Kepentingan yang paling mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Pengelolaan Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah hal terpenting yang harus diamati. Sumber daya manusia adalah pendorong dan hal terpenting dalam suatu organisasi. Tujuan organisasi pada dasarnya adalah untuk mendapatkan keuntungan dan mempertahankan kelanjutan hidup dalam masa yang akan datang.

Hal ini sangat membutuhkan perhatian penting, karena faktor-faktor itu akan mendorong kinerja, kontribusi, dan komitmen serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sehingga organisasi harus bisa membuat keadaan yang mampu mensupport atau memungkinkan pekerja untuk menumbuhkan dan memajukan keahlian serta kompetensi yang dimiliki secara maksimal. Usaha yang

bisa dilakukan organisasi diantaranya adalah dengan memotivasi karyawan dengan penerapan kompensasi yang sesuai dengan keahlian sehingga mewujudkan kepuasan kerja, karyawan yang merasa terpuaskan akan lebih loyal dan kontiribusinya akan meningkat dalam organisasi.

Dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak secara langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Ardana,dkk. 2012: 153). Penyerahan kompensasi kepada karyawan harus memerlukan perhatian khusus oleh perusahaan. Kompensasi harus mempunyai dasar yang kokoh, benar, dan adil. Apabila kompensasi dirasa tidak sesuai maka akan menyebabkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.

Kompensasi adalah salah satu cara yang bisa dilakukan perusahaan berupa bonus kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi pada karyawan butuh perhatian khusus oleh perusahaan. Kompensasi harus mempunyai landasan yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan kurang adil maka dapat menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang berkualitas akan meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu agar bisa menjaga karyawan yang berkualitas, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berkeahlian akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan (Muljani, 2002). Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki tujuan agar lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kualitas pekerjaan pada perusahaan

Selain kompensasi, faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan bisa melakukan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan dari motivasi yang mendukung karyawan itu bekerja dengan giat, dengan disiplin yang diterapkan agar mencapai kebutuhan perusahaan di bawah kepemimpinan yang bisa membuat suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Motivasi adalah pemberian dukungan terhadap individu untuk berperan yang menyebabkan orang tersebut bersikap dengan cara tertentu yang menuju pada tujuan..

Motivasi adalah pemberian dukungan terhadap individu untuk berperan yang menyebabkan orang tersebut bersikap dengan cara tertentu yang menuju pada tujuan. Terwujudnya kompensasi dan pemberian motivasi yang sesuai tentu saja akan meningkatkan kualitas serta kinerja para karyawan. Kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual, sebab setiap karyawan mempunyai tingkat keahlian dan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaruh positif motivasi dan kinerja karyawan apabila perhitungan kinerja karyawan dilakukan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, sehingga membuahkan dampak positif kepada perusahaan.

Perusahaan harus memberikan motivasi dan kompensasi yang baik untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan tmbal balik yang berupa dampak positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis ingin meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karywab”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karywan pada suatu perusahaan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karywan pada suatu perusahaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karywan pada suatu perusahaan.

### **Manfaat Penelitian**

1. Dengan adanya penelitian ini Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan masukan tambahan untuk perusahaan dalam mengambil sikap dalam masalah karyawan yang menyangkut kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa diajdikan sebagai acuan guna memberikan pengetahuan lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja disebuah perusahaan agar hasil kerja dengan kelompok dapat lebih baik.
3. Dengan adanya penelitian ini ini dapat mengembangkan dalam ilmu pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia, dan membantu mengatasi, memecahkan masalah, mencegah suatu masalah yang ada pada suatu objek peneltian, khususnya menyangkut kinerja karyawan
4. Dengan adanya Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian-penelitian yang akan datang dalam konteks yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

### **Tinjauan Pustaka**

### **Sumber Daya Manusia**

Kasenda, R. (2013) dengan judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado” hasil dari penelitian menyatakan nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang positif.

### **Kompensasi**

Anoki (2010:44) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh peneliti Murgijanto (2010) menjelaskan bahwa adanya pengaruh kompensasi intrinsik pada kinerja dan adanya pengaruh yang relevan kompensasi ekstrinsik pada kinerja.

Kuster and Canalas (2011) dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa cara pemberian kompensasi yang dilakukan untuk tenaga penjualan memiliki dampak yang relevan pada kinerja tenaga penjual personal dan efisiensi penjualan organisasi dan berhubungan dengan sistem kontrol yang digunakan oleh perusahaan.

Dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja karyawan, perusahaan dapat melakukan beberapa cara yang sesuai dengan situasi dan kemampuan perusahaan, diantaranya dengan memberikan kompensasi. Kompensasi yaitu seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak secara langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Ardana,dkk. 2012: 153 ).

### **Motivasi Kerja**

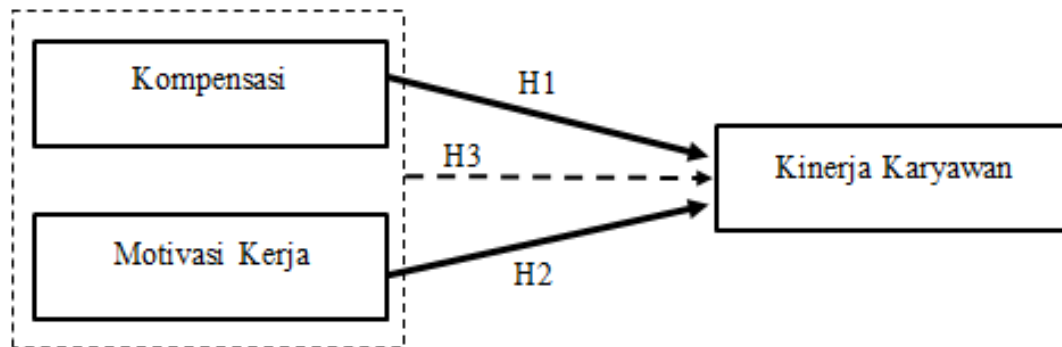
Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan bisa melakukan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan dari motivasi yang mendukung karyawan itu bekerja dengan giat, dengan disiplin yang diterapkan agar mencapai kebutuhan perusahaan di bawah kepemimpinan yang bisa membuat suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Motivasi adalah pemberian dukungan terhadap individu untuk berperan yang menyebabkan orang tersebut bersikap dengan cara tertentu yang menuju pada tujuan.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerjanya yang maksimal, sehingga membuahkan dampak positif kepada perusahaan. Perusahaan harus memberikan motivasi dan kompensasi yang baik untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan tmbal balik yang berupa dampak positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini akan memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan.

Kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual, sebab setiap karyawan mempunyai tingkat keahlian dan keterampilan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengaruh positif motivasi dan kinerja

karyawan apabila perhitungan kinerja karyawan dilakukan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya.

### Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### Metode Penelitian

#### Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sedangkan berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitiannya adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan). *Explanatory research* adalah penelitian yang mempengaruhi antara variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2015:11). Lokasi pengumpulan data dilaksanakan di Kantor DISPENDUK CAPIL (Dinas Kependudukan & Pencatatan Sipil) Kota Malang di Jl. Mayjend Sungkono, Arjowinangun, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65132. Penelitian dilakukan bulan Juni 2020 s/d bulan Juli 2020

### Metode Penelitian

Metode penelitian dan teknik penelitian merupakan komponen yang paling penting dalam penelitian. Metode merupakan keseluruhan langkah ilmiah yang digunakan untuk menemukan solusi atas suatu masalah ( Silalahi: 2009: 13).

#### Jenis Metode

Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara yaitu analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS untuk pengolahan data.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

## **Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang berjumlah 84 orang karyawan.

## **Sumber Data**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari narasumber. Yang termasuk data primer adalah transkrip hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap narasumber atau informan, yaitu info tentang peran pembentukan etika dan pengendalian diri terhadap pengembangan potensi sumber daya manusia. Dan hasil temuan-temuan saat proses pelaksanaan penelitian

Menurut sugiyono (2016;124) Sumber primer adalah data yang langsung memberikan data pada pengumpul data.

## **Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data dengan menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diajukan kepada responden sampel yang akan diteliti.

Jumlah pertanyaan atau pernyataan yang ada diambil dari masing-masing item yang diperoleh dari masing-masing indikator variabel, baik variabel independen maupun variabel dependen. Kuesioner (angket) diberikan langsung kepada responden dengan tujuan agar lebih efektif dan efisien untuk menjangkau jumlah sampel.

## **Teknis Analisa Data**

Metode analisis yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara yaitu analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS untuk pengolahan data.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

### **Keterangan:**

Y= Kinerja Karyawan

a = Konstan

b<sub>n</sub>= Parameter Koefisien Regresi

X<sub>1</sub>= Kompensasi

X<sub>2</sub>= Motivasi Kerja

e= error

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Diskripsi Subyek Penelitian

#### Profil Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Nomor 6 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, dan Peraturan Walikota Malang Nomor 57 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

#### Visi dan Misi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang

SMP Negeri 3 Satu Atap Karangploso memiliki struktur organisasi yang digunakan untuk menunjang proses belajar mengajar di sekolah untuk mengembangkan para siswa sebagai berikut :

Visi Kantor DISPENDUK CAPIL adalah Terwujudnya pusat database kependudukan yang akurat dan aktual berbasis Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIK).

Misi Kantor DISPENDUK CAPIL adalah (1) Meningkatkan profesionalitas, efisiensi dan efektifitas organisasi (2) Mengoptimalkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kependudukan (3) Meningkatkan kualitas kinerja pelayanan administrasi kependudukan secara prima

#### Profil Responden

Partisipan yang terlibat dalam penelitian deskriptif ini berjumlah 80 orang yang mana kriteria yang dipilih oleh penelitian yaitu seluruh karyawan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Identitas Responden digambarkan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Pria	47	49%
2.	Wanita	33	41%
	Jumlah	80	100%

#### Umur Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	21-30	17	21,25%
2.	31-40	36	45%
3.	41-50	21	26,25%
4.	51-60	6	7,5%
	Jumlah total	80	100%

**Tabel 4.3 Jenis Pendidikan Terakhir Responden**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SLTA	15	18,75%
2.	D1	4	5%
3.	D3	9	11,25%
4.	S1	39	48,75%
5.	S2	13	16,25
	<b>Jumlah</b>	80 Orang	100%

**Tabel 4.4 Deskripsi Responden pada Variabel Kompensasi**

Variabel	Item	Min	Max	Mean
<b>Kompensasi (X1)</b>	<b>Kompensasi 1</b>	3	5	3,86
	<b>Kompensasi 2</b>	3	5	4,07
	<b>Kompensasi 3</b>	3	5	3,86
	<b>Kompensasi 4</b>	3	5	3,85
	<b>Kompensasi 5</b>	3	5	4,02
	<b>Jumlah</b>			3,93

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3.93 yang berarti kecenderungan kompensasi untuk menghasilkan kualitas pegawai yang baik adalah Tinggi.



**Tabel 4.5 Deskripsi Responden Variabel Motivasi Kerja**

Variabel	Item	Min	Max	Mean
Motivasi (X2)	Motivasi 1	3	5	4,07
	Motivasi 2	3	5	4,01
	Motivasi 3	3	5	4,11
	Motivasi 4	3	5	4,21
	Motivasi 5	3	5	4,13
	Motivasi 6	3	5	4,08
	Motivasi 7	3	5	4,11
<b>Jumlah</b>				4,10

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,20. Nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden berada pada indikator Motivasi 4 sebesar 4.21 yaitu kebutuhan sosial. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator Motivasi 2 sebesar 4,01 yaitu mendapatkan tunjangan pensiun.

**Tabel 4.6 Deskripsi Responden Variabel Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Min	Max	Mean
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja 1	3	5	4,25
	Kinerja 2	3	5	4,13
	Kinerja 3	3	5	4,1
	Kinerja 4	3	5	4,17
	Kinerja 5	3	5	4,42
	Kinerja 6	3	5	4,28
	Kinerja 7	3	5	4,27
<b>Jumlah</b>				4,23

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,23. Nilai rata-rata tertinggi dari jawaban responden berada pada indikator Kinerja 6 sebesar 4.28 yaitu kualitas. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada indikator Kinerja 4 sebesar 4,1 yaitu kuantitas.

### Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *maksimum*, dan *minimum*. Statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai distribusi dan perilaku data sampel tersebut (Ghozali, 2013).

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std.Deviation
Kompensasi (X1)	80	3	5	3,94	0,599
Motivasi (X2)	80	3	5	4,17	0,554
Kinerja (Y)	80	3	5	4,23	0,590

Berdasarkan tabel 4.7 di atas uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa sampel yang digunakan penelitian ini adalah 80. Nilai Kompensasi (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,94 dengan nilai minimum 3, nilai maximum 5 dan standar deviation 0,599. Variabel Motivasi (X2) menunjukkan nilai minimum berada pada angka 3, nilai maximum 5 dengan nilai rata-rata 4,17 dan standar deviation 0,554. Sedangkan pada variabel Kinerja karyawan (Y) nilai minimum menunjukkan angka 3, nilai maximum 5 dengan nilai rata-rata 4,23 dan standar deviation 0,590.

### Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran validitas sangat penting dilakukan dalam penilaian kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan untuk penelitian. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. (Sugiyono, 2015).

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel 5% (80)	Sig.	Keterangan
Kompensasi	Kompensasi 1	0,721**	0,220	0,000	Valid
	Kompensasi 2	0,619**	0,220	0,000	Valid
	Kompensasi 3	0,696**	0,220	0,000	Valid
	Kompensasi 4	0,735**	0,220	0,000	Valid
	Kompensasi 5	0,659**	0,220	0,000	Valid
Motivasi	Motivasi 1	0,465**	0,220	0,000	Valid
	Motivasi 2	0,527**	0,220	0,000	Valid
	Motivasi 3	0,504**	0,220	0,000	Valid
	Motivasi 4	0,683**	0,220	0,000	Valid
	Motivasi 5	0,584**	0,220	0,000	Valid
	Motivasi 6	0,555**	0,220	0,001	Valid
	Motivasi 7	0,516**	0,220	0,002	Valid

Kinerja	Kinerja 1	0,489**	0,220	0,000	Valid
	Kinerja 2	0,597**	0,220	0,000	Valid
	Kinerja 3	0,632**	0,220	0,000	Valid
	Kinerja 4	0,391**	0,220	0,000	Valid
	Kinerja 5	0,598**	0,220	0,000	Valid
	Kinerja 6	0,641**	0,220	0,000	Valid
	Kinerja 7	0,510**	0,220	0,004	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 Hasil uji validitas di atas, diketahui semua pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner adalah valid, semua item pernyataan dalam variabel berbintang dua yang menunjukkan signifikan pada level 5%, sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

### Uji Realibilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali,2016).

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0.711	5	Reliabel
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0.609	7	Reliabel
Kinerja (Y)	0.613	7	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas diatas, bahwa hasil cronbach alpha dari variabel kompensasi (X1) 0,711 > 0,60, selanjutnya hasil dari variabel motivasi (X2) dengan nilai cronbach alpha 0,609 > 0,60, dan nilai cronbach alpha dari variabel kinerja (Y) 0,613 > 0,60. konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan penelitian selanjutnya.

### Uji Normalitas Data

Uji normalitas data adalah suatu pengujian yang digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ialah data berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah didalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya

mempunyai distribusi normal atau tidak, maka pengujiannya dapat menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*, Sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Komolgorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14009277
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,910
Asymp. Sig. (2-tailed)		,378

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diatas adalah hasil dari variabel kompensasi (X1) dan variabel kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai signifikan yang didapatkan lebih besar ( $0,378 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi nomal.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Komolgorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14318109
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,739
Asymp. Sig. (2-tailed)		,646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diatas adalah hasil dari variabel motivasi (X2) dan variabel kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai signifikan yang didapatkan lebih besar ( $0,646 > 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,263	3,557		4,853	,000
Kompensasi (X1)	,267	,121	,241	2,199	,031
Motivasi (X2)	,248	,116	,235	2,145	,035

#### a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 maka bisa diketahui persamaan linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 17,263 + 0,267 X_1 + 0,248 X_2$$

Analisis hasil persamaan regresi linear berganda maka dapat dijelaskan yaitu:

- Nilai konstanta sebesar 17,263 menyatakan bahwa variabel bebas (Kompensasi, dan Motivasi Kerja) bernilai nol, maka variabel terikat y kinerja karyawan bernilai positif sebesar 17,263.
- Nilai koefisien dari variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,267 dan bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,267. Sebaliknya, jika pengurangan variabel  $X_1$  sebesar 1 satuan, akan mengurangi variabel Y sebesar 0,267 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai tetap atau konstan.
- Nilai koefisien dari variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,248 dan bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,248. Sebaliknya, jika pengurangan variabel  $X_2$  sebesar 1 satuan, akan mengurangi variabel Y sebesar 0,248 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bernilai tetap atau konstan.

## Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi (Ghozali, 2016: 104).

### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error			Tolerance	VIF	
(Constant)	17,263	3,557		4,853	,000		
1 Kompensasi	,267	,121	,241	2,199	,031	,931	1,074
Motivasi	,248	,116	,235	2,145	,035	,931	1,074

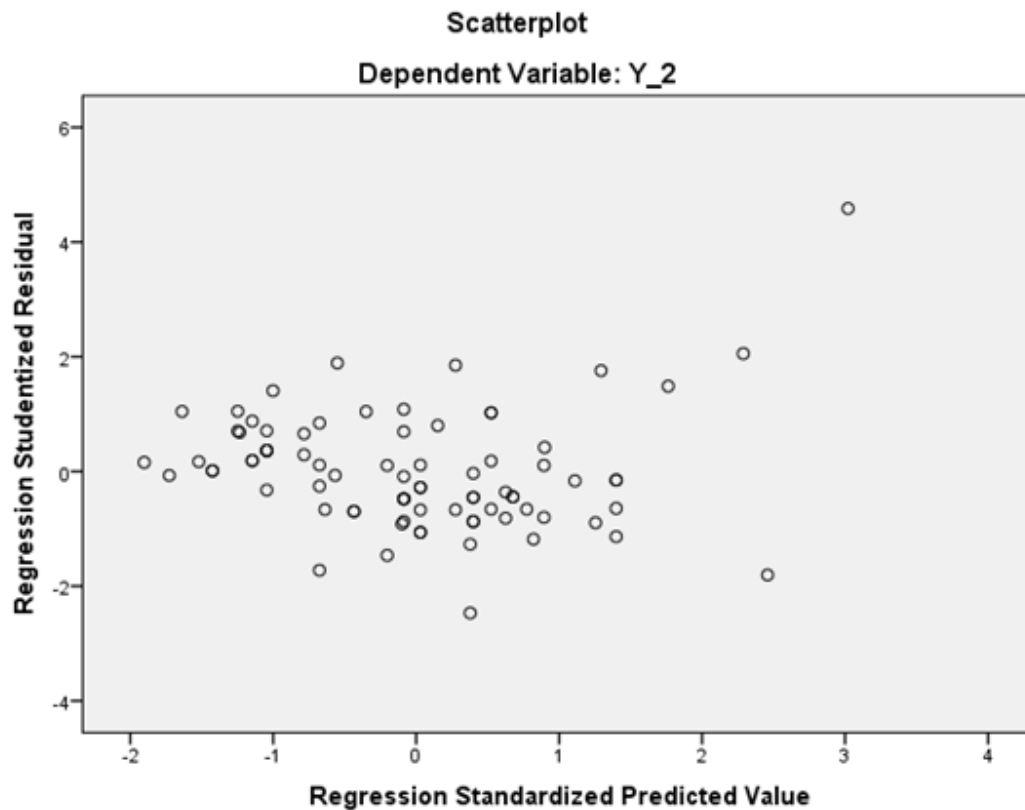
a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai tolerance 0,931 > 0,1 dan nilai VIF yang didapatkan 1,074 < 10, maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil tersebut tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas sedangkan jika berbeda disebut dengan Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

### Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Grafik *Scatterplot*



### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dari 80 responden di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Malang yang telah diuraikan pada bab sebelumnya menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dijelaskan oleh beberapa faktor. Indikator tertinggi kompensasi terdapat pada indikator tunjangan,

Rendahnya tunjangan yang diberikan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISPENDUK CAPIL) Kota Malang diindikasikan dapat menurunkan kinerja pegawai. Penurunan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang ditunjukkan dengan sikap pegawai yang kurang ramah terhadap tamu, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu, sering santai saat waktu jam kerja, dan kurang cepat atau cekatan dalam melayani permintaan masyarakat. Karena harapan dari instansi yang tinggi tersebut, pegawai Kantor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang merasa terbebani dalam mencapai target dan tujuan dari instansi maupun individu dimasa depan sehingga penurunan kinerja sangat tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Putra (2008). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja suatu pegawai pada variabel motivasi yakni pada indikator ke empat yaitu penghargaan. Berkaitan dengan sampel dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang, dimana dilihat dari jawaban responden atas kuesioner yang diberikan pada auditor yang bekerja pada DISPENDUK CAPIL Kota Malang. Penghargaan dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan jam kerja yang cukup lama serta beban kerja yang diterima cukup tinggi membuat pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang ingin diapresiasi oleh atasan mereka. Kurangnya apresiasi yang diberikan oleh atasan membuat pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang merasa kinerja mereka kurang dihargai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Hasil penelitian ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu Mulyana (2012) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para pegawai mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat, sehingga masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Pegawai akan termotivasi apabila keinginan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tidak sesuainya hasil yang diperoleh serta perbedaan pendapat mengenai solusi dalam menentukan penyelesaian konflik menurunkan kinerja pegawai. Ditujukan dengan target pekerjaan yang semakin lama tidak terpenuhi, kurangnya rasa saling mendukung antar pegawai yang bekerja dalam instansi, menjadikan pegawai frustrasi atau tidak bersemangat kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan sifat karyawan yang sering santai di waktu jam kerja.

Permasalahan kurangnya tunjangan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang akan menurunkan kinerja pegawai. Ditunjukkan dengan perilaku pimpinan yang kurang peduli dengan permintaan pegawai akan naiknya tunjangan yang diberikan oleh instansi. Hal ini menciptakan rasa kurang dihargai pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang,



mereka merasa diperlakukan dengan tidak adil dan telah diberikan beban yang berat dalam pekerjaan, sehingga kinerja pegawai menurun.

Pemberian penghargaan yang masih kurang diberikan oleh pimpinan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pimpinan Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang kurang menghormati kontribusi para pegawai, maka pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang memiliki rasa tidak senang dalam bekerja.

Rasa tidak senang menciptakan rasa acuh terhadap antar pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang mereka merasa bukan bagian dari instansi, sehingga kinerja karyawan menurun. Ditunjukkan dengan tanggungjawab kerja yang kurang.

### **Simpulan Dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kinerja yang tinggi dari seorang pegawai dapat diperoleh dengan motivasi dalam diri pegawai yang diawali oleh ketertarikan tugas. Maka pegawai akan memiliki tujuan kerja yang menantang. Selain itu umpan balik yang berupa hak penutupan seperti komisi dan bonus yang didapat juga berpengaruh terhadap motivasi pegawai.
3. Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Berdasarkan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Jika kompensasi diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan maka akan mencapai kinerja yang baik. Dengan dibantu oleh motivasi kerja yang sudah ada dalam diri pegawai maka kinerja karyawan dapat lebih baik. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini juga terdapat kekurangan-kekurangan, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel independen untuk memprediksi variabel dependen, sedangkan nilai  $R^2$  mengindikasikan variabel kontrol (usia,

pendidikan, dan jenis kelamin ) memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan variabel dependen

- b. Keterbatasan waktu sehingga penelitian hanya berfokus pada beberapa pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh peneliti, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang
  - a. Pihak pimpinan instansi hendaknya lebih berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai agar tujuan pimpinan dapat tercapai.
  - b. Pihak pimpinan harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan pegawai terutama tentang kesejahteraan pegawai yang perlu untuk ditingkatkan, karena memotivasi pegawai dan membuat agar pegawai lebih loyal terhadap instansi.
  - c. Pihak pimpinan perlu membangun, memelihara dan menjaga hubungan dengan pegawai sebagai upaya pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang optimal
2. Bagi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang
  - a. Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya guna mencapai tujuan dari instansi. Dengan menumbuhkan rasa memiliki terhadap instansi, maka pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan memaksimalkan pencapaian instansi.
  - b. Pegawai Dinas Kependudukan dan catatan Sipil Kota Malang diharapkan dapat menentukan tujuan kerjanya sendiri dan peduli terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dalam diri karyawan itu sendiri.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
  - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menganalisis variabel lain yang memberikan kontribusi pada kinerja pegawai contohnya stress kerja, insentif dan gaya kepemimpinan.
  - c. Penelitian ini hanya dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang
  - d. Didalam penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sedangkan masih banyak berbagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. A., & Oetomo, H. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 6(7).
- Ghozali, Imam H. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).
- Kurnia, R. J. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 5(2), 165-172.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Prakoso, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 5(4), 367-387.
- Sari, Putri Juwita. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar*. Diss Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2017.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41-55.

\*) **Erik Ibrahim alumni** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

\*\*) **Drs. Abd. Kodir** Djaelani Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

\*\*\*) **M. Khoirul ABS** Dosen tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma