

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PADA KANTOR DESA PASIRSARI KECAMATAN CIKARANG SELATAN KABUPATEN BEKASI

Ahmad Gunawan¹, Imam Sucipto², Suryadi³

^{1,2,3}Universitas Pelita Bangsa

Jl. Inspeksi Kalimalang Tegal Danas. Cikarang Pusat.

E-mail : ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id¹, imamsucipto@pelitabangsa.ac.id²,
suryadi@pelitabangsa.ac.id³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dengan dua variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) serta variabel dependen kinerja pegawai (Y). Subyek penelitian ini adalah pegawai di kantor desa Pasir Sari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling, yang berjumlah 68 pegawai. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh hasil t hitung sebesar 2,621 dengan signifikansi 0,011. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,668. Maka thitung > t tabel (2,621 > 1,668). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,011 < 0,05). Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) diperoleh hasil t hitung sebesar 4,218 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,668. Maka t hitung > t tabel (4,218 > 1,668). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, di tunjukan dengan nilai F hitung sebesar 39,638 lebih besar dari f tabel distribusi 5% yaitu 3,13 dan Signifikansi F sebesar (0,000 < 0,05).

Kata kunci : Motivasi kerja, kompensasi, kinerja pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and explain the effect of work motivation and compensation on employee performance. This type of research is quantitative research, with two independent variables consisting of work motivation (X1) and compensation (X2) and employee performance dependent variables (Y). The subjects of this study were employees at the office of the village of Pasir Sari, South Cikarang District, Bekasi Regency. The sampling technique in this study uses saturated sampling technique or total sampling technique, which amounts to 68 employees. Data collection using a questionnaire or questionnaire while the technique of data analysis using multiple linear regression analysis with hypothesis testing using t test and f test. The results showed that work motivation has a significant effect on employee performance as indicated by the partial test results that the results of the t test for work motivation variables (X1)

obtained t count results of 2.621 with a significance of 0.011. Meanwhile the value in the distribution table is 5% t table of 1,668. Then $t_{hitung} > t_{table}$ ($2,621 > 1,668$). The Significance value of t is smaller than 0.05 ($0.011 < 0.05$). Compensation has a significant effect on employee performance as shown by the partial test results that the results of the t test for the compensation variable (X2) obtained the results of t count of 4.218 with a significance of 0,000. Meanwhile the value in the distribution table is 5% t table of 1,668. Then $t_{hitung} > t_{table}$ ($4,218 > 1,668$). The Significance value of t is less than 0.05 ($0,000 < 0.05$). Work motivation and compensation on employee performance shows that there is a joint effect of work motivation and compensation variables on employee performance, indicated by the calculated F value of 39.638, greater than the f table of 5% distribution of 3.13 and the significance of F of ($0,000 < 0.05$).

Keyword : motivation, compensation, employee performance

1. PENDAHULUAN

Kajian yang dilakukan peneliti pada saat ini mengarah pada kinerja pegawai di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Beberapa faktor yang diduga mempengaruhi diantaranya yaitu motivasi kerja, dan kompensasi, sehingga menjadi penting, hal ini dilakukan karena pada dasarnya suatu organisasi harus memiliki kinerja yang baik dari pegawainya. Kepala Desa dapat memberikan contoh dan motivasi kepada pegawai desa agar pegawai desa dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Gardjito et al., (2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa "Atasan perlu memberikan motivasi kerja kepada pegawai agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya". Misalnya, dengan cara memotivasi untuk berprestasi dengan memberikan imbalan (di luar gaji) yang sesuai bila prestasinya baik, sehingga mereka akan merasa dihargai kerjanya.

Keberhasilan sebuah organisasi bergantung kepada bagus atau tidaknya kinerja pegawai dari organisasi tersebut. Kinerja dari sebuah organisasi bergantung kepada pegawainya dimana setiap pegawai adalah penggerak sebuah organisasi. Sesuatu yang baik dari pegawai akan berdampak langsung kepada kemajuan atau kemunduran yang diperoleh organisasi tersebut. Kinerja pegawai merupakan masalah yang penting untuk setiap organisasi, kinerja

pegawai yang tinggi diperlukan untuk pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan organisasi yaitu sesuatu yang diinginkan oleh setiap organisasi. pegawai yang memiliki kinerja rendah akan sulit untuk mencapai hasil yang diharapkan, hal tersebut sesuai dengan penelitian Maheswari, dan Lutvy (2015).

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan motivasi kerja dan kompensasi yang diterapkan atau diberikan dalam suatu organisasi. Kompensasi yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu atau memberikan dampak yang baik terhadap pegawainya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi bagi pegawai tersebut. Organisasi yang dapat menerapkan sistem kompensasi yang baik maka akan mempengaruhi motivasi pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi, hal tersebut sesuai dengan penelitian Maheswari, dan Lutvy (2015).

Pegawai yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan maka pegawai tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian pegawai akan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh, dimana pegawai yang mendapatkan motivasi tinggi maka kinerja akan tinggi pula. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan kepada pegawai

rendah maka kinerja juga akan berkurang. hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gardjito et al., (2014) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kerja dan perhatian mengenai kompensasi perlu dilakukan agar kinerja pegawai semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gardjito et al., (2014) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maheswari, dan Lutvy (2015) dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.. Penelitian yang dilakukan oleh Martinus, (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Haryono et al, (2016) dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Amrulloh, dan Pramusinto (2017) dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bawoleh et al., (2015), menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dari Motivasi dan Kompensasi pada kepuasan kerja secara bersama maupun parsial. Penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al., (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Laksmana et al., (2015) oleh menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Melihat pentingnya motivasi kerja dan kompensasi bagi para pegawai desa, maka dalam hal ini desa Pasirsari juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Di mana desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi tersebut masih ada permasalahan, menurut observasi awal yang dilakukan oleh peneliti diantaranya yaitu peran aktif dari pegawai desa dalam menjalankan tugasnya di desa ini dinilai masih kurang maksimal, masih ada pekerjaan yang terkadang penyelesaiannya tidak tepat waktu hal ini dikarenakan masih ada pegawai desa yang menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dilihat dari tingkat kehadiran masih terdapat pegawai desa yang berangkat dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, masih terdapat pegawai desa pada saat jam kerja masih ada yang keluar kantor tanpa izin, sehingga pelayanan terhadap masyarakat tertunda dan lain sebagainya hal ini diduga disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan kompensasi yang di berikan kepada pegawai.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, yang dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja dan kompensasi. Diharapkan motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan oleh desa dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi untuk menjadi lebih baik dan lebih maju.

Berbagai permasalahan yang terjadi di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, diduga karena motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan kurang

maksimal, dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja pegawai dapat lebih baik dan desa dapat lebih maju. Berdasarkan observasi awal dan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi”.

2. METODOLOGI

Jenis Penelitian dalam artikel ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian penelitian kuantitatif menurut Martinus, (2016) yang dikutip dari Sugiyono (2011) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Waktu dan tempat penelitian. Lokasi penelitian yaitu di kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2018 sampai dengan Bulan Agustus 2018.

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi yang berjumlah 68 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling, karena jumlah populasi relatif sedikit yakni sebanyak 68 orang, maka semua pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, yang berjumlah 68 orang akan diteliti semua. Cara pengambilan sampel dengan cara seperti tersebut di atas dinamakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling, hal tersebut sejalan dengan pendapat Sugiyono (2011) yang menyatakan teknik sampling jenuh atau

teknik total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Martinus, (2016). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer, Pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi.

3. LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (situation). Motivasi yaitu kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, Maheswari, dan Lutvy, (2015) dalam Mangkunegara (2005).

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu bertindak. Biasanya orang itu bertindak karena sebuah alasan untuk mencapai tujuan tertentu. Pendekatan untuk memahami motivasi kerja berbeda-beda, karena teori yang digunakan berbeda sehingga mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri, Gardjito et al., (2014) dalam Malthis (2006).

Motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh

kesadaran, tanggung jawab, dan kegairahan. Motivasi kerja dapat memberi energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi kerja, yaitu segi pasif dimana motivasi kerja sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi kerja sebagai satu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pekerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, Kusuma, (2016) yang dikutip dari Hasibuan, (2008)

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan dari dalam diri dapat berupa kepuasan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar diri dapat berupa suatu tujuan yang sudah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa tujuan dari diberikannya motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan semangat dalam bekerja, dan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Konsekuensinya, perusahaan dapat mencapai tingkat produksi yang lebih tinggi dengan karyawan yang ada pada saat ini, sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang lebih banyak.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma, (2016), yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan

fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Kompensasi

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja dan memotivasi karyawan, oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang telah ada dalam perusahaan, walaupun bukan salah satu-satunya cara untuk meningkatkan motivasi karyawan, sehingga mereka tetap betah diperusahaan, Maheswari dan Lutvy, (2015) yang dikutip dari Ati Cahyani (2005).

Kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan, Maheswari, dan Lutvy, (2015) yang dikutip dari Ati Hasibuan (2007).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, Haryono et al, (2016) yang dikutip dari Handoko (2010). Kompensasi merupakan pengetahuan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial), Haryono et al, (2016) yang dikutip dari Martoyo (2006)

Berdasarkan definisi-definisi yang telah dikemukakan dapat diketahui bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja. Dengan pengertian di atas, maka besar atau kecilnya kompensasi yang diterima pegawai bisa meningkatkan maupun menurunkan kinerja pegawai.

Indikator-Indikator Kompensasi

Dalam penelitian Maheswari, dan Lutvy, (2015) yang dikutip dari Mathis dan Jackson (2006) Indikator pengukuran kompensasi adalah :

- Gaji, merupakan imbalan yang tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
- Bonus, merupakan tunjangan tidak langsung yang diberikan kepada pegawai atas prestasi kerja secara penilaian relatif (relative assessment).
- Insentif, merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai di unit kerja tertentu atas pencapaian kinerjanya sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh perusahaan.

- Asuransi kesehatan/jiwa, merupakan pemberian jaminan kesehatan atau keselamatan kerja kepada pegawai.
- Tunjangan hari raya, merupakan kompensasi yang diberikan secara terpisah oleh perusahaan karena adanya peringatan hari raya keagamaan.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance, prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah perilaku pegawai yang tampak dan terwujud dalam pelaksanaan tugas didalam kantor maupun tugas diluar kantor yang bersifat kedinasan. kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau blue collar worker, Maheswari dan Lutvy, (2015) dalam Wirawan (2009).

Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan, atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan, Maheswari dan Lutvy, (2015) dalam Byars dan Rue. Setiap pegawai atau pekerja dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang di lihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi, Tampi, (2014) yang dikutip dari Dessler, (2006).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang sudah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai organisasi di pengaruhi kinerja pegawai secara individual atau kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik kinerja organisasi.

Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator dari kinerja pegawai dalam penelitian Tampi, (2014) yang di kutip dari Bernadine (2004) adalah sebagai berikut:

- Kualitas, tingkat dimana hasil aktifitas dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara yang ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah siklus aktifitas atau jumlah unit yang diselesaikan.
- Ketepatan Waktu, tingkat aktifitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output juga memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- Efektifitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian, tingkat dimana pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan maupun bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas

untuk menghindari hasil yang merugikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r hitung di dapat dari hasil perhitungan uji coba kuesioner kepada 68 responden (n = 68) pada taraf uji $\alpha = 0.05$, nilai korelasi $df = n-2 = 66$ sehingga r tabel = 0,2012. Berdasarkan output variable yang memiliki 8 butir pernyataan pada variable yang akan di uji validitasnya pada setiap butir pernyataan sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Butir	r Hitung	Kriteria	r tabel	Status
Motivasi Kerja (M1)	1	0.909	>	0.2012	Valid
	2	0.802	>	0.2012	Valid
	3	0.677	>	0.2012	Valid
	4	0.421	>	0.2012	Valid
	5	0.693	>	0.2012	Valid
	6	0.543	>	0.2012	Valid
	7	0.278	>	0.2012	Valid
	8	0.468	>	0.2012	Valid
	9	0.540	>	0.2012	Valid
	10	0.800	>	0.2012	Valid
	11	0.782	>	0.2012	Valid
	12	0.581	>	0.2012	Valid
	13	0.477	>	0.2012	Valid
	14	0.412	>	0.2012	Valid
	15	0.358	>	0.2012	Valid
Kompensasi (M2)	1	0.761	>	0.2012	Valid
	2	0.813	>	0.2012	Valid
	3	0.737	>	0.2012	Valid
	4	0.440	>	0.2012	Valid
	5	0.223	>	0.2012	Valid
	6	0.820	>	0.2012	Valid
	7	0.353	>	0.2012	Valid
	8	0.459	>	0.2012	Valid
	9	0.327	>	0.2012	Valid
	10	0.888	>	0.2012	Valid
	11	0.881	>	0.2012	Valid
	12	0.856	>	0.2012	Valid
	13	0.881	>	0.2012	Valid
	14	0.317	>	0.2012	Valid
	15	0.823	>	0.2012	Valid
Kinerja (Y)	1	0.528	>	0.2012	Valid
	2	0.331	>	0.2012	Valid
	3	0.344	>	0.2012	Valid
	4	0.343	>	0.2012	Valid
	5	0.337	>	0.2012	Valid
	6	0.511	>	0.2012	Valid
	7	0.412	>	0.2012	Valid
	8	0.424	>	0.2012	Valid
	9	0.534	>	0.2012	Valid
	10	0.411	>	0.2012	Valid
	11	0.409	>	0.2012	Valid
	12	0.462	>	0.2012	Valid
	13	0.554	>	0.2012	Valid
	14	0.608	>	0.2012	Valid
	15	0.453	>	0.2012	Valid

Dari hasil olah data uji statistik validitas diatas terlihat tidak ada satupun butir pernyataan yang tidak valid. Seluruh butir pernyataan adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena nilai r hitung > r tabel.

Uji Reabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai alpha cronbach, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja	.826	15
Kompensasi	.904	15
Kinerja	.697	15

Dari hasil analisa tersebut di atas, diperoleh nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel > 0.60 hal ini berarti pernyataan-pernyataan tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji Normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 karena probabilitas Z hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian (0,200>0,005) maka nilai residual regresi berdistribusi normal yang berarti bahwa data variabel X1, X2, dan Y yang digunakan untuk analisis regresi linier ganda berasal dari data variabel yang berdistribusi normal.

Tabel 3 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.94529195
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.057
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, Martinus, (2016) dalam Ghozali, (2005).

Ketentuan dalam pengujian multikolonieritas adalah :

jika nilai *tolerance* < 0,10 dan VIF > 10, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolonieritas). jika nilai *tolerance* >0,10 dan VIF< 10, maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4 Coeficient Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.507	1.973
	Kompensasi	.507	1.973

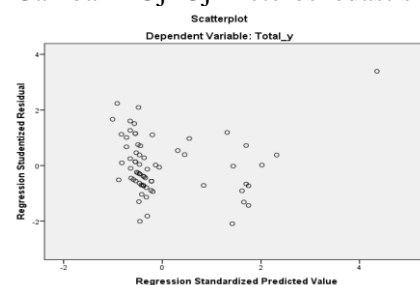
a. Dependent Variable: Total_y

Tabel *Coeficient Collinierity Statistics* diatas digunakan untuk menguji persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance = 0,507 dan VIF 1,973. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan minimal (0,507 > 0.10) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal (1,973 < 10) maka dapat disimpulkan bahwa analisis linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mendeteksi gangguan yang diakibatkan faktor-faktor dalam model regresi tidak memiliki varians yang sama. jika varians berbeda disebut homoskedastisitas. pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan *scatter plot*. jika tidak terdapat pola tertentu menunjukkan bahwa model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Adapun hasil output SPSS ver 22.0 adalah sebagai berikut :

Gambar 1 Uji Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar *scatter plot* diatas, terlihat bahwa titik-titik hasil perhitungan (perpotongan antara nilai residual dan prediksi) relatif menyebar secara acak diatas dan dibawah originserta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa analisis regresi ganda X1, X2, terhadap Y benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis linier ganda dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linier Ganda

Analisa model persamaan regresi linier berganda atau *Multiple Linear Regression Analysis* digunakan untuk meregresikan secara simultan antara variabel bebas atau *independent variable* dengan variabel terikat atau *dependent variable*.

Gambar 2 Analisis Regresi Berganda Hasil Output Analisis Regresi Berganda dari SPSS 22 sebagai berikut :

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta		
(Constant)	23,101			4,574	,000
Motivasi Kerja	,305	,116	,306	2,621	,011
Kompensasi	,274	,085	,493	4,218	,000

Berdasarkan tabel 5.7 di atas dapat diartikan sebagai berikut:

Persamaan regresi $Y = 23,101 + 0,305 X1 + 0,274 X2$ yang dapat diartikan:

1. Kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada nilai konstanta sebesar 23,101, dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2).
2. Motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,305 dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0,305 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.
3. Kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,274 dengan asumsi variabel lainnya konstan, dimana jika kompensasi

meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat sebesar 0,274 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

Berdasarkan nilai β di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai daripada kompensasi.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasil perhitungan dengan program SPSS pada tabel 7 di atas diperoleh:

Nilai t hitung untuk X1 adalah 2,621 dan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,668, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,621 > 1,668$ Signifikansi t sebesar $0,011 < 0,05$, menandakan bahwa motivasi kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja (X1) mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Nilai t hitung untuk X2 adalah 4,218 dan dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,668, yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $4,218 > 1,668$. Signifikansi t sebesar $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan

kompensasi (X2) mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Uji F

Uji serempak atau Uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Berdasarkan hasil regresi berganda dari tabel 5.8. ditunjukkan bahwa F hitung sebesar 39,638, sedangkan hasil F tabel pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,13. Hal ini berarti F hitung > F tabel ($39,638 > 3,13$) dan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi f didapat sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y).

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	708,851	2	354,423	39,638	,000 ^b
Residual	881,208	85	8,942		
Total	1590,059	87			

a. Dependent Variable: Total_7

b. Predictors: (Constant), Total_x2, Total_x1

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R Square) atau sering disimbolkan dengan R² dimaknai sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Analisa Koefisien Determinasi (R Square) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil hitungan dengan menggunakan SPSS 22 di tunjukan pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,741 ^a	,549	,536	2,990

Berdasarkan tabel di atas, terdapat kolom R sebagai koefisien kolerasi dan R Square sebagai koefisien determinasi. Nilai R sebesar 0,741 dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah kuat, karena semakin mendekati angka 1.

Nilai R Square sebesar 0,549 atau 54,9% menjelaskan besarnya pengaruh variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Nilai R Square di atas dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 54,9% sedangkan sisanya 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh hasil sebesar 2,621 dengan Signifikansi 0,011. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t tabel sebesar 1,668. Maka t hitung > t tabel ($2,621 > 1,668$). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$) maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja di kantor desa Pasirsari mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi kerja terus ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan sebaliknya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi (X2) diperoleh hasil sebesar 4,218 dengan Signifikansi 0,000. Sementara itu nilai pada tabel distribusi

5% t tabel sebesar 1,668. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,218 > 1,668$). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi di kantor desa Pasirsari mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi yang diberikan dapat ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dan sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama (Uji F) variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, di tunjukan dengan nilai F $t_{hitung} > F_{tabel}$ ($39,638 > 3,13$) dan nilai probabilitas dengan tingkat signifikansi f didapat sebesar $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi kerja dan kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 45.8%. Artinya variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi sebesar 45.8% dan sisanya 54.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti, oleh karena itu motivasi kerja dan kompensasi merupakan salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 2,621 dengan signifikansi 0,011. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t_{tabel} sebesar 1,668. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,621 > 1,668$). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, yang ditunjukkan dari hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi (X_2) diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 4,218 dengan signifikansi 0,000. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% t_{tabel} sebesar 1,668. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,218 > 1,668$). Nilai Signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja pada kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di kantor desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi, hal itu dibuktikan dari hasil nilai F t_{hitung} sebesar 39,638 lebih besar dari f_{tabel}

distribusi 5% yaitu 3,13 dengan Signifikansi. ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Amrulloh, P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se- Kecamatan Sukorejo. *Economic Education Analysis Journal*, 6, (3) : PP .912-922.
- Aryanti, Y. R. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani di Desa Pangundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan. *Jurnal Agrinis*, 1, (1) : PP. 58-73.
- Bawoleh, P. M. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Sig Asia Bitung. *Jurnal EMBA*, 3, (3) : PP. 472-481.
- Danang Afif Laksana, j. L. (2015). Pengaruh Kompensasi, kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Manado. *Jurnal EMBA*, 3, (3) : PP. 522-532.
- Gardjito, M. N. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 13, (1) : PP. 1-8.
- Haryono, H. d. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2, (2) : PP. 1-11.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, (2) : pp. 1-15.
- Lutvy, H. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja TBK Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*, XIX, (2) : PP. 230-248.
- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5, (1) : pp.1-15.
- Setyo Riyanto, a. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bursa Efek Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 7, (3) : PP. 342-348.
- Sugiannor. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Pemasaran PT. Coca Cola Distribution Indonesia Sales Office Banjarbaru. *Jurnal KINDAI*, 6, (4) : PP. 257-268.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Journal Acta Diurna*, 3, (4) : pp. 2-10.
- Wulandari, M. H. (2017). Penelitian metode dan analisis. Semarang: Cv. Agung.
- Shearer, P.M. (1999). *Introduction to seismology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Trewartha, G.T., & Horn, L.H. (1980). *An introduction to climate*. New York: McGraw-Hill.