

The Influence Of Motivation And Compensation On Employee Performance At The Lungkang Kule Sub-District Office, Kaur District

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur

Yudisti Saputri ¹⁾; Ida Ayu Made E. G. ²⁾; Yudi Irawan Abi ³⁾

^{1,2,3)}Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ yudistisaputri4@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2025]

Revised [28 Juni 2025]

Accepted [30 Juni 2025]

KEYWORDS

Influence Of Motivation, Compensation, Employee Performance

This is an open access

article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur sebanyak 31 orang pegawai, dengan jumlah sampel sebanyak 31 pegawai. Teknik pengambilan sampelnya adalah cluster sampling. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, artinya jika motivasi dan kompensasi ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015 Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur dengan nilai sig sebesar $0,004 < \alpha (0,05)$, sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur dengan nilai sig sebesar $0,810 > \alpha (0,05)$.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and compensation on the performance of employees at the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency. The population in this study were all employees of the Kaur Regency High Prosecutor's Office totaling 31 employees, with a sample size of 31 employees. The sampling technique was cluster sampling. The data analysis technique used multiple linear regression: $Y = 23.319 + 0.166X_1 + 0.015X_2$, meaning that if motivation and compensation were increased by 100%, employee performance would be worth 0.166 and 0.015 respectively. The results of the study showed simultaneously by comparing the Fcount value with Ftabel, so that it was known that the Ftabel value was $3.757 > 3.16$ and it can be concluded that motivation and compensation had a significant effect on employee performance at the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency. Based on the partial test, it is known that motivation has a positive and significant effect on the performance of employees at the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency with a sig value of $0.004 < \alpha (0.05)$, while compensation has a positive and insignificant effect on the performance of the Lungkang Kule District Office, Kaur Regency with a sig value of $0.810 > \alpha (0.05)$.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat penting didalam suatu organisasi dan bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia kedudukannya lebih istimewa jika dibandingkan dengan sumber daya yang lain, dimana sumber daya manusia yang berkualitas atau memiliki kompetensi tinggi diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan suatu organisasi. (Andriani dkk, 2022) berpendapat bahwa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, dapat menghadapi rintangan dalam hal perkembangan perubahan secara situasional yang terjadi didalam organisasi.

Syarief dkk, 2022, menyatakan bahwa dengan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai dan produktivitas organisasi. Oleh sebab itu pengelolaan sumber daya manusia didalam sebuah organisasi menjadi hal wajib dilakukan untuk mendukung tercapainya rencana strategis organisasi.

Pemerintah Kecamatan Lungkang Kule merupakan bagian dari ujung tombak pemerintahan Kabupaten Kaur yang diharapkan dapat merealisasikan visi dan misi pemerintah Kabupaten Kaur, dimana sumber daya manusia yang dimilikinya tentu harus berkualitas atau memiliki kompetensi yang baik dalam menjalankan tugas pokok dari kecamatan sehingga dapat mendorong tercapainya tujuan yang diharapkan.

Sesuai dengan Peraturan Bupati Kaur 129 Tahun 2020 Bab II Pasal 3 tentang Tugas Pokok menyatakan bahwa "Kecamatan mempunyai tugas pokok merumuskan, menyelenggarakan, membina,

dan mengevaluasi penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di kecamatan, meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat desa dan/atau kelurahan”.

Tugas pokok kecamatan yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat adalah pelayanan publik atau pelayanan masyarakat, oleh sebab itu kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan menjadi tolak ukur seberapa baik kinerja pelayanan yang dilakukan pada suatu kecamatan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Direktorat Pemantauan dan Operasi Armada, 2018) yang menyatakan bahwa “IKM bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja unit pelayanan secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik selanjutnya”

Meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan faktor yang berhubungan langsung dengan pegawai dalam suatu organisasi serta berpengaruh terhadap kinerja yaitu faktor motivasi. Menurut Ansory dan Indrasari (2018), motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Sedangkan menurut Mujanah (2019), mengungkapkan bahwa motivasi dapat menimbulkan perubahan pada seseorang yang muncul sebagai akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga terjadinya dorongan untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan maupun tujuan tersebut. Silitonga menambahkan apabila seorang pegawai telah memiliki motivasi yang baik akan berdampak pada situasi kerja yang akan positif dan menimbulkan mental yang baik terhadap para pegawai, sikap itulah yang nantinya akan memperkuat motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal (2020).

Mohtar mengungkapkan apabila seseorang memiliki motivasi yang positif maka ia akan (1) memperlihatkan minat, memiliki perhatian serta ingin berpartisipasi; (2) bekerja, serta memfokuskan banyak waktu kepada usaha tersebut, dan; (3) berusaha bekerja secara terus menerus hingga tugas tersebut terselesaikan (2019). Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi terhadap pegawai agar dapat tercapainya kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja secara keseluruhan pada organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, menurut (Duha, 2018) kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosedur kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi. Dari beberapa faktor yang ada, kompensasi dan motivasi memegang peranan yang diduga sangat penting, karena menurut (Rivai dkk, 2018) kompensasi dan balas jasa penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Serta menurut Hasibuan (dalam Adhari, 2021) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kompensasi menurut (Sinambela, 2016) adalah total keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi. Sinambela mengungkapkan bahwa kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, dimana tujuan keseluruhan dari pemberian kompensasi yaitu untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai agar memberikan tenaga, dan pikiran yang terbaik bagi organisasi (2016).

(Mujanah, 2019) menambahkan jika pegawai mendapatkan kompensasi dengan sistem yang adil terbuka dan objektif maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat, terutama dalam pemberian kompensasi yang di kaitkan dengan kinerja. Senada dengan itu, (Nasution dkk, 2022) menyatakan bahwa besar kecilnya pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Oleh sebab itu apabila kompensasi diberikan dengan tepat, maka pegawai dapat mencapai kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memperoleh kinerja pegawai yang optimal, sebaliknya apabila pemberian kompensasi kurang memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai kemungkinan besar mengalami penurunan atau terjadinya penurunan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang efektif, tidak menetapkan standar waktu untuk mengukur kinerja pegawai sehingga masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal, atasan kurang tegas dalam memberikan peringatan dan sanksi apabila ada pegawai yang melakukan kesalahan atau penyimpangan, dan pengawasan yang dilakukan atasan tidak setiap hari sehingga masih ada pegawai yang melakukan kesalahan. Pada penelitian ini, yang dilakukan peneliti adalah membahas tentang motivasi dan kompensasi diatas fenomena yang terjadi di Kantor Camat

Lunggang Kule Kabupaten Kaur apabila motivasi yang ada masih kurang efektif dan disiplin kerja para pegawai masih tidak berubah, maka visi, misi, dan tujuan dari kantor itu tidak akan tercapai dan kinerja pegawai tidak meningkat karena faktor pendorong dari tercapainya tujuan dari organisasi adalah sumber daya manusia itu sendiri.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi dapat dinyatakan sebagai pemberian dorongan yang secara sadar diciptakan untuk membangkitkan semangat kerja, keinginan untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan segala upaya untuk mencapai kepuasan kebutuhan. Dimana dampak dari pemberian motivasi yang rendah terhadap pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi dapat menyebabkan orang tersebut memiliki kinerja yang buruk. Sebaliknya pemberian motivasi yang dilakukan secara berkala dengan layak dapat membuat pegawai yang memiliki kualitas rendah memiliki kinerja yang baik. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Bambang, Masrunik dan Rizal, 2020).

Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2021). Motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil proses interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, bawahan/seseorang dengan lingkungan (Mohtar, 2019). Motivasi pegawai merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil yang optimal bagi pegawai itu sendiri dalam bekerja menuju pencapaian suatu tujuan (Sabarofek, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya menuju pencapaian suatu tujuan dan kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkan.

Kompensasi

Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan yang diterima sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan oleh seseorang. Selain itu kompensasi juga berupa penerimaan yang diterima seseorang atas dasar pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, kontribusi kerja mereka, dan merupakan salah satu elemen kepuasan kerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2021).

Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai dalam bentuk uang maupun barang secara langsung atau tidak langsung (Ansory dan Indrasari, 2018). kompensasi merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap jenis imbalan atau balas jasa yang diterima oleh pegawai atas kerja yang di berikannya untuk organisasi (Suryani dan FoEh, 2019).

Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan. Sedangkan menurut Noor (2018:272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan penilaian yang paling dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai. Jadi, nilai kerja pegawai harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan instansi supaya instansi mendapatkan nilai positif dari program kerja pegawai tersebut.

METODE PENELITIAN

Uji validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2018:76). Dalam uji validitas digunakan program aplikasi SPSS versi 20.0. uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam koesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dengan nilai signifikansi 5% dengan nilai kritis atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (*degrees of freedom/df*) = $n-2$, dengan n = jumlah sampel (Sugiyono, 2018:82).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Coonbach alpha* $\alpha > 0,6$).

Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan membuat persamaan regresi sederhananya dan menguji keberartian dan kelinieran regresi. Persamaan regresi sederhana diperoleh dengan bentuk :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y= Variabel terikat (variabel yang diduga)

X= Variabel bebas

a= Konstanta

b= Koefisien regresi (slop)

e =Tingkat kesalahan

Uji t

Uji t dilakukan terhadap data ordinal untuk menguji korelasi dua sampel yang dianalisis. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara mengetahui jika hipotesis diterima apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), dan sebaliknya jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak Sugiyono (2018:244).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji : $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (motivasi dan kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (*r hitung*) $> r \text{ tabel}$ maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai *Pearson Correlation* $< r \text{ tabel}$ item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Pengujian Validitas Motivasi (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Motivasi (X1)	X1.1	0.574	0.367	0.000	Valid
	X1.2	0.557	0.367	0.000	Valid
	X1.3	0.781	0.367	0.000	Valid
	X1.4	0.623	0.367	0.000	Valid
	X1.5	0.534	0.367	0.000	Valid
	X1.6	0.589	0.367	0.000	Valid
	X1.7	0.799	0.367	0.000	Valid
	X1.8	0.475	0.367	0.000	Valid
	X1.9	0.807	0.367	0.000	Valid
	X1.10	0.496	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $31-2= 29$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengawasan telah valid. Pengujian Validitas Kompensasi (X2).

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Kompensasi (X2)	X2.1	0.592	0.367	0.000	Valid
	X2.2	0.793	0.367	0.000	Valid
	X2.3	0.434	0.367	0.000	Valid
	X2.4	0.679	0.367	0.000	Valid
	X2.5	0.397	0.367	0.000	Valid
	X2.6	0.503	0.367	0.000	Valid
	X2.7	0.711	0.367	0.000	Valid
	X2.8	0.397	0.367	0.000	Valid
	X2.9	0.470	0.367	0.000	Valid
	X2.10	0.475	0.367	0.000	Valid
X2.10	0.403	0.367	0.000	Valid	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $31-2= 29$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja telah valid.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Kinerja	Y.1	0.560	0.367	0.000	Valid
	Y.2	0.532	0.367	0.000	Valid
	Y.3	0.664	0.367	0.000	Valid
	Y.4	0.666	0.367	0.000	Valid
	Y.5	0.518	0.367	0.000	Valid
	Y.6	0.672	0.367	0.000	Valid
	Y.7	0.421	0.367	0.000	Valid
	Y.8	0.620	0.367	0.000	Valid
	Y.9	0.766	0.367	0.000	Valid
	Y.10	0.766	0.367	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $31-2= 29$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,367 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Cronbach alpha* $\alpha > 0,6$).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,703	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kompensasi (X2)	0,749	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)
Kinerja Pegawai (Y)	0,745	Reliabel <i>Cronbach's Alpha</i> > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,703, kompensasi (X_2) sebesar 0,749, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,745. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5 Analisis Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant) motivasi	23,319	5,324		4,380	,000
Kompensasi	,166	,061	,348	2,730	,004
	,015	,061	,031	,241	,810

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variable bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2018:216) adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.319	5.324		4.380	.000
	Motivasi	.186	.061	.348	2.730	.004
	Kompensasi	.015	.061	.031	.241	.810

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :
 $t_{hitung} = 2,730$
 $t_{tabel} = 0,388$

Dari tabel diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 2,730 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dengan nilai sig sebesar $0,004 < \alpha 0,05$ dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur.

Tabel 7 Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.319	5.324		4.380	.000
	Motivasi	.186	.061	.348	2.730	.004
	Kompensasi	.015	.061	.031	.241	.810

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 0,241 yang lebih kecil dari pada nilai ttabel 2,002 dengan nilai sig sebesar 0,810 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur menyatakan dimana kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas sig < 0,05 maka H0 diterima.

Kriteria Pengujian :

- Tidak signifikan jika H0 diterima dan Ha ditolak $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$
- Signifikan jika H0 ditolak dan Ha diterima bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$

Tabel 8

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.468	2	16.734	3.757	.029 ^a
Residual	249.413	26	4.878		
Total	282.862	28			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k = 31 - 3 = 26$$

$$F_{tabel} = n - k = 31 - 3 = 28 \text{ adalah } 3,16$$

$$F_{hitung} = 3,757$$

$$F_{tabel} = 3,16$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df_1 pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df_2 penyebut n-k-, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $31-3= 28$, sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinansi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 ^a	,118	,087	2,110

Pembahasan

Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 2,730 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,002 atau nilai sig sebesar 0,04 < alpha 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,166. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima dengan kata lain motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diterapkan pada Kantor Camat Lungkang Kule, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawai maupun kepentingan Kantor Camat Lungkang Kule. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013:283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung 0,241 yang lebih kecil dari 2,002 dengan nilai sig sebesar 0,810 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ Diterima dan H_a ditolak dengan kata lain kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Margaret (2017) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan hal ini juga didukung atau sejalan dengan hasil penelitian Gusti (2012) berhasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMKN 1 Purworejo Pasca.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, dari hasil persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi dan Kompensasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa :

1. Jika motivasi dan kompensasi di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 23,319
2. Jika motivasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
3. Jika kompensasi ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,015 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 31-3= 28 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hasil dihasilkan 3,757 > 3,16 dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule.

Dengan demikian motivasi dan kompensasi pegawai perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik. Motivasi dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

artinya jika motivasi kerja pada Kantor Camat Lungkang Kule ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Camat Lungkang Kule tersebut. Begitu juga dengan kompensasi apabila Kantor Camat Lungkang Kule meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pengawasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dari judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, artinya jika pengawasan dan disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015.
4. Selanjutnya berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar $0,029 < 0,05$ artinya bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , sehingga diketahui bahwa nilai F_{hitung} maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan pengawasan dan disiplin kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai.
2. Kantor Camat Lungkang Kule Kabupaten Kaur harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan disiplin kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana pengawasan dan disiplin kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*. Aceh : Unimal Press
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan : Penerbit Qiara Media.

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator)*. Riau : Zanafa Publishing
- Andriani, A. D., dkk. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Makassar : Tohar Media.
- Ansory, A. F. dan Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Astarina, I. dan Windartini, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samarinda : STMIK Widya Cipta Dharma.
- Bambang, S., dkk. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z: Teori dan Penerapan*. Blitar : Zaida digital publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi keempat belas*, Cetakan kelima. Jakarta : Salemba Empat.
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan IMB SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk penelitian manajemen AMOS LISREL PLS*. Bekasi : Intermedia Personalita Utama.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi, Cetakan kedua puluh lima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Stratejik*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima. Pekanbaru : UR Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke lima. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah*. Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : Putra Media Nusantara
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Cetakan keempat. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V., dkk. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga, Cetakan kedelapan. Depok : Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta : Penebar Media Pustaka
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitinjak, W., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Bandung : Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suryani, N. K. dan FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali : Nilacakra.
- Syarief, F., dkk. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.

Wahjono, S.I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
Yulistiyono, A., dkk. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon : Insania.