

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BMCKTR (BINA MARGA, CIPTA KARYA DAN TATA RUANG) PROVINSI SUMATERA BARAT

Annisa Ramadani¹, Alfian²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Corresponding Author: ramadanianisa1912@gmail.com¹, alfian@akbpstie.ac.id²

Article History

Received : 22-11-2023

Revised : 30-11-2023

Accepted : 03-12-2023

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompensasi; Motivasi Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas BMCKTR (Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang) Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data primer diperoleh dengan penelitian langsung pada objek yang diteliti, melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner, data sekunder diperoleh dengan melakukan studi kepustakaan dan menggunakan situs web. Data hasil penelitian ini dinilai dengan menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah 213 dan sampel yang digunakan 138 dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis utama yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kuesioner untuk motivasi kerja, kompensasi dan kinerja seluruhnya dinyatakan valid. Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.327 dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.586. Hasil dari penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas BMCKTR (Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang) Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas BMCKTR (Bina Marga, Cipta Karya dan Tata Ruang) Provinsi Sumatera Barat, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of work motivation and compensation on the performance of employees of the BMCKTR (Highway, Human Settlement and Spatial Planning) Department of West Sumatra Province. This research uses quantitative methods. Primary data was obtained by direct research on the object under study,

Keywords: Compensation; Employee Performance; Work Motivation

conducting interviews and distributing questionnaires, secondary data was obtained by conducting literature studies and using websites. The data from this research were assessed using a Likert scale. The population in this study was 213 and the sample used was 138 using the Slovin formula. The main analysis technique used is multiple linear analysis. The research results showed that the questionnaires for work motivation, compensation and performance were all declared valid. Work motivation has an influence on employee performance with a regression coefficient value of 0.327 and compensation has an influence on employee performance with a regression coefficient value of 0.586. The results of the research show that work motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the BMCKTR (Highway, Human Settlement and Spatial Planning) Department of West Sumatra Province, with the t-count value being greater than the t-table and the significant value being smaller than the alpha value. So, the first hypothesis (H1) in this study is declared accepted. And compensation has a positive and significant effect on the performance of employees of the BMCKTR (Highway, Human Settlement and Spatial Planning) Department of West Sumatra Province, with the t-count value being greater than the t-table and the significant value being smaller than the alpha value. So, the second hypothesis (H2) in this study is declared accepted.

PENDAHULUAN

Globalisasi telah memberikan pengaruh yang kuat terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paradigma dan perbaikan manajemen pada setiap organisasi, dimana dengan menempatkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai prioritas. Fokus pembinaan manajemen terkait dengan pembinaan SDM adalah *output* yang dapat dihasilkan SDM tersebut. Fokus pembinaan MSDM tersebut di atas hanya dapat diwujudkan dengan memberikan modal/bekal bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuannya sehingga dapat diharapkan di masa depan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Banyak faktor yang turut mempengaruhi tingkat produktivitas kerja pegawai dan organisasi, baik dikarenakan faktor internal maupun eksternal, tetapi tetap saja SDM harus menjadi titik sentral dalam melaksanakan pembinaan bagi seluruh anggota manajemen.

Sebuah organisasi dapat berjalan apabila terdapat beberapa unsur penting di dalamnya, yaitu sumber daya manusia, tujuan bersama, kerja sama, peralatan dan lingkungan. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam keberlangsungan organisasi, melalui sumber daya manusia sebuah organisasi dapat mencapai tujuan utamanya. Sebab hanya sumber daya manusia yang dapat menggerakkan sumber daya lain. Oleh karena itu, organisasi harus lebih memperhatikan sumber daya manusianya (pegawai) apabila ingin organisasinya maju dan berkembang. Pegawai yang dipedulikan kesejahteraannya oleh organisasinya tentu akan

menunjukkan kinerja yang lebih baik daripada pegawai yang kurang dipedulikan kesejahteraannya oleh organisasi. Selain itu, kinerja pegawai juga dapat menurun akibat rendahnya aktivitas di organisasinya.

Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai untuk suatu fungsi dan aktivitas pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah deskripsi yang menunjukkan tingkat upaya yang diimplementasikan dalam melaksanakan rencana dan tindakan untuk menggapai sasaran organisasi. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, kompetensi yang dimiliki oleh seorang individu harus diselaraskan dengan kompetensi jabatan yang dimiliki seseorang dalam organisasi. Hal ini akan menghasilkan keserasian dan keselarasan dengan kemampuannya sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Sinambela, 2021)

Kinerja merupakan hasil atau level keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam menjalankan suatu tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti kriteria hasil kerja, tujuan atau sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. dua Aspek, yaitu kinerja pegawai (setiap orang) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai yakni hasil kerja individu dalam suatu organisasi sedangkan kinerja organisasi yakni jumlah pekerjaan yang dijalankan oleh organisasi (Mulia, 2021). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Tercapainya sasaran organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang dimiliki oleh pegawai yang berperan aktif dalam menggapai sasaran organisasi. Kinerja maksimal tidak dapat dicapai tanpa kedudukan pemimpin untuk memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien. Berikut data capaian kinerja Dinas Bina Marga, Cipta Karya, dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat:

Tabel 1

Realisasi Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Rencana Tahun 2021	Realisasi Tahun 2021
1.	Meningkatnya tata kelola organisasi	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	BB	Tim Evaluator
2.	Meningkatnya konektivitas dan aksesibilitas wilayah	Persentase Jalan Mantap	75%	75%
3.	Meningkatkan sarana dan prasarana umum dan aparatur serta pelayanan dasar masyarakat	Persentase cakupan air minum	81%	82%
		Persentase cakupan sanitasi	80%	82%

4.	Meningkatnya pelaksanaan tata ruang yang baik dan konsekuen berdasarkan daya dukung dan daya tampung	Persentase kesesuaian program rencana pembangunan dengan program RTRW Provinsi	86%	86%
----	--	--	-----	-----

Sumber: SDP2P Sumatera Barat 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa terdapat 2 indikator dalam capaian indikator kinerja utama Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat. Untuk indikator pertama yaitu Meningkatkan tata kelola organisasi yang mencapai target realisasi dengan nilai BB yang mana dengan pencapaian atas target sebesar 100% tersebut maka klasifikasi penilaian untuk Nilai Akuntabilitas Kinerja adalah Sangat Baik. Selanjutnya, untuk indikator yang kedua yaitu Meningkatkan konektivitas dan aksesibilitas wilayah yang mencapai target serta indikator lainnya yang juga mencapai target. Pada dasarnya, kinerja dari Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat sudah dikatakan baik.

Indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yakni ketepatan waktu. Berikut merupakan tabel rata-rata pegawai Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat jika digabungkan selama kurun waktu bulan Januari 2019 hingga Desember 2021.

Tabel 2

Data Pegawai Datang Terlambat Masuk Kantor Bulan Januari-Desember

Bulan	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Pegawai	Terlambat	Jumlah Pegawai	Terlambat	Jumlah Pegawai	Terlambat
Januari	206	28	198	38	213	34
Februari	206	15	198	30	213	31
Maret	206	30	198	27	213	29
April	206	32	198	34	213	18
Mei	206	25	198	19	213	14
Juni	206	17	198	20	213	32
Juli	206	22	198	31	213	22
Agustus	206	30	198	29	213	32
September	206	21	198	22	213	27
Oktober	206	25	198	25	213	24
November	206	23	198	20	213	22
Desember	206	20	198	33	213	28
Rata-rata		24		27		26

Sumber: Bagian Kepegawaian Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 2 di atas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat pada waktunya. Terlihat pada rata-rata tahun 2020 tercatat paling banyak pegawai yang datang terlambat. Hal ini menjadikan tingkat kinerja pegawai belum dikatakan baik dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, peneliti memakai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja dan kompensasi.

Aspek yang mempengaruhi efektivitas aparatur sipil negara adalah motivasi kerja. Motivasi individu didefinisikan sebagai kombinasi terus menerus dari kekuatan internal dan eksternal yang dimanifestasikan dalam keinginan dan minatnya. (Susanty & Baskoro, 2012). Semangat kerja orang dipicu oleh motivasi yang tepat, yang membuat mereka ingin berkolaborasi secara efektif dan berkomitmen penuh untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga dapat menjadi penyebab atau dukungan bagi perilaku seseorang, antara lain membuat mereka mau berusaha dan antusias untuk mencapai hasil yang baik. optimal. Nelizulfa (2018) menyelidiki dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat terlihat bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai. Sebagian pegawai yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian pegawai yang berada di halaman kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa pegawai sedang melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, pegawai cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fachreza, Musnadi, Majid (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Kusrihandayani (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat diambil hipotesis antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja, Menurut (Sutrisno, 2012) kompensasi yaitu semua balas jasa yang diterima seseorang pegawai dari instansinya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada instansi tersebut.

Para pegawai memerlukan pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Ketika pegawai mengetahui bahwa kerja keras dan kinerja tinggi mereka diakui dan dihargai oleh perusahaan, mereka akan menantikan hubungan seperti itu di masa depan. Oleh karena itu, mereka menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat penghargaan yang lebih tinggi (Nurchayani & Adnyani, 2016).

Sebagaimana halnya dengan pemberian kompensasi pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat, berdasarkan pengamatan realita di lapangan diperoleh fenomena bahwakebijakan kompensasi finansial yang ditempuh cukup memadai atau cukup memuaskan. Hal ini berkaitan dengan jenis-jenis kompensasi dan besaran kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Terhadap jenis kompensasi terutama sekali kompensasi finansial bersifat langsung yaitu berupa uang secara langsung. Pihak organisasi hanya memberikan kompensasi dalam bentuk gaji per bulan serta Tunjangan Hari Raya (THR) dan insentif ataupun bonus. Sedangkan kompensasi finansial bersifat tidak langsung yang diberi pihak organisasi berupa asuransi kesehatan. Kompensasi dalam bentuk materi seperti upah dari organisasi kepada karyawan cukup memuaskan bagi pegawai.

Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai pernyataan ini sesuai dengan penelitian (Nurchayani & Adnyani, 2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dimana menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Mochammad Barok Triyo & Setyowati, 2019) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu dari Hamdiyah, Andi Tri Haryono, dan Aziz Fathoni (2016) menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Ada Swalayan Banyumanik Semarang. Dari penjelasan tersebut menyarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dengan memberikan kompensasi kepada karyawan tepat pada waktunya sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja.

H2: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

METODE PENELITIAN

Adapun penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mana penelitian kuantitatif merupakan data dalam bentuk angka. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, instrument penelitian digunakan sebagai metode pengumpulan data, analisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif, bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2018). Dalam penelitian kuantitatif alat analisis yang

digunakan adalah analisis statistik. Pemrosesan dan manipulasi data mentah menjadi informasi yang bermanfaat inilah yang merupakan jantung dari analisis kuantitatif.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat yang merupakan tempat dalam melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang dibutuhkan, yaitu Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

Dalam metode penelitian kata populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran dalam penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan obyek/subyek yang dapat menjadi sumber data penelitian (Suharsimi, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang berada di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 213.

Total dari keseluruhan jumlah pegawai yang telah ditetapkan sebagai jumlah populasi tersebut akan diambil sebagian untuk dijadikan sebagai sampel penelitian. Sampel menurut Burhan Bungin (2005) adalah kesimpulan yang ditarik dari generalisasi populasi sehingga pengambilan sampel dimaksudkan untuk mewakili seluruh populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2014) sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional random* sampling. Teknik ini digunakan karena semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya (Sugiyono, 2018). Sampel yang diambil dalam penelitian ini bersifat representatif (mewakili) ini bertujuan agar kesimpulan dapat menggambarkan populasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, yang dalam penelitian ini (ditetapkan 5%)

Dengan memakai rumus tersebut, maka dapat diukur sampel yaitu jumlah pegawai yang dijadikan sampel, dengan jumlah sebagai berikut:

$$n = \frac{213}{1 + (213)(0.05)^2}$$

$$n = \frac{213}{1,5325}$$

$n = 138,9$ dibulatkan 139

Berdasarkan perkiraan di atas, sebanyak 213 Pegawai Negeri Sipil di Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dimasukkan dalam sampel penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Teknik *Propotional Stratified random sampling* menurut Sugiyino (2018) merupakan pengambilan dilakukan secara langsung dari populasinya secara *random*, masing-masing elemen populasi mempunyai kemungkinan pemilihan yang sama. Selanjutnya setiap kemungkinan sampel dari ukuran tertentu ini mempunyai keinginan yang sama untuk dipilih dengan bebas dari setiap elemen lainnya dan sampelnya diperoleh dengan prosedur acak dari kerangka sampling.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan terbagi menjadi data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti harus disesuaikan dengan informasi yang dicarinya. Memilih metode pengumpulan data memungkinkan hasil yang lebih objektif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Metode Angket atau Kuesioner dan Studi Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Motivasi

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu (Nugroho, 2005).

Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan dengan melalui pengolahan menggunakan SPSS. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai dari *corrected item-Total Correlation* > 0,300. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Motivasi

Item-Total Statistics			
Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,389	0,30	Valid
Item_2	0,709	0,30	Valid
Item_3	0,680	0,30	Valid
Item_4	0,633	0,30	Valid

Item_5	0,660	0,30	Valid
Item_6	0,575	0,30	Valid
Item_7	0,460	0,30	Valid
Item_8	0,709	0,30	Valid
Item_9	0,680	0,30	Valid
Item_10	0,680	0,30	Valid
Item_11	0,660	0,30	Valid
Item_12	0,660	0,30	Valid
Item_13	0,575	0,30	Valid
Item_14	0,633	0,30	Valid
Item_15	0,660	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dari Tabel 3 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 15 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,389 s/d 0,709 atau dengan kata lain bahwa 15 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 15 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Kompensasi

Variabel kompensasi diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 6 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 6 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kompensasi

Item-Total Statistics			
Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,399	0,30	Valid
Item_2	0,793	0,30	Valid
Item_3	0,481	0,30	Valid
Item_4	0,793	0,30	Valid
Item_5	0,857	0,30	Valid
Item_6	0,801	0,30	Valid
Item_7	0,481	0,30	Valid
Item_8	0,857	0,30	Valid
Item_9	0,669	0,30	Valid

Item-Total Statistics			
Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,399	0,30	Valid
Item_2	0,793	0,30	Valid
Item_3	0,481	0,30	Valid
Item_4	0,793	0,30	Valid
Item_5	0,857	0,30	Valid
Item_6	0,801	0,30	Valid
Item_7	0,481	0,30	Valid
Item_8	0,857	0,30	Valid
Item_10	0,820	0,30	Valid
Item_11	0,857	0,30	Valid
Item_12	0,669	0,30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dari Tabel 4 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 12 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,399 s/d 0,857 atau dengan kata lain bahwa 12 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kompensasi memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 12 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel kinerja karyawan diukur dan dioperasionalkan dengan menggunakan 20 item pertanyaan. Hasil uji validitas pada 20 item pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics			
Item Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,630	0.30	Valid
Item_2	0,555	0.30	Valid
Item_3	0,617	0.30	Valid
Item_4	0,746	0.30	Valid
Item_5	0,632	0.30	Valid
Item_6	0,696	0.30	Valid
Item_7	0,605	0.30	Valid

Item-Total Statistics			
Item Pertanyaan	Corrected Item- Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_8	0,632	0.30	Valid
Item_9	0,487	0.30	Valid
Item_10	0,684	0.30	Valid
Item_11	0,746	0.30	Valid
Item_12	0,708	0.30	Valid
Item_13	0,605	0.30	Valid
Item_14	0,630	0.30	Valid
Item_15	0,605	0.30	Valid
Item_16	0,684	0.30	Valid
Item_17	0,708	0.30	Valid
Item_18	0,651	0.30	Valid
Item_19	0,746	0.30	Valid
Item_20	0,630	0.30	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Dari Tabel 5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 20 item pertanyaan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,487 s/d 0,746 atau dengan kata lain bahwa 20 item pertanyaan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 20 item pertanyaan tersebut adalah valid, sehingga pertanyaan yang valid dapat dilanjutkan dalam tahapan pengolahan data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakuakn pengujian validitas maka tahapan pengujian dilanjutkan dengan menggunakan uji reliabilitas, Untuk mengetahui reliabilitas variable dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan (reliabilitas) instrumen (bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama) dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen (bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda). Pengujian reabilitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Pengujian Reliabilitas

Item-Total Statistics			
Variable	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,916	0.60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,934	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan table 6 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa ternyata nilai cronbach's alpha untuk motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan $> 0,60$.

Maka dapat disimpulkan bahwa butir pertanyaan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Agar dapat diperoleh nilai pemerkiraan yang tidak bias dan efisiensi dari persamaan regresi, maka dalam pelaksanaan analisis data harus memenuhi beberapa asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$. (Nugroho, 2005). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7
Uji Normalitas Penelitian Variabel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	100
Kolmogorov-Smirnov Z	.931
Asymp. Sig. (2-tailed)	.352
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 7 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, hal tersebut terlihat pada nilai *Asimp Sig* 0,834 yaitu lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance (Ghozali, 2006): Mempunyai nilai VIF < 10, Mempunyai angka TOLERANCE > 10%, Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai, seperti pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolienaritas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (X1)	0.932	1.073	Tidak ada multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0.932	1.073	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Olahan Data SPSS 2023

Berdasarkan pada uji multikolienaritas diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel motivasi dan kompensais itu lebih besar dari angka tolerance > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan bahwa adamy terjadi multikolienaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada bagian ini, cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Park. Apabila nilai hubungan pada standart residual kuadrat antar waktu tidak signifikan ($P > 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,220	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi (X2)	0,256	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sign setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara motivasi (X1), dan kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel dibawah ini:

Tabel. 9

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	8,709
	Motivasi (X1)	0,327
	Kompensasi (X2)	0,586

Sumber: data olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada table 9 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 8,709 + 0,327 X_1 + 0,586X_2$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai constanta adalah 8,709 artinya jika pada variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 8,709 satuan.
- Koefisien motivasi kerja 0.327 artinya Koefisien regresi motivasi kerjamenunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika motivasi kerjameningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0.428 satuan, dengan asumsi variabel kompensasi kerja konstan.
- Koefisien kompensasi kerja 0.586 artinya Koefisien regresi kompensasi kerjamenunjukkan arah positif. Hal ini berarti jika kompensasi kerjameningkat satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0.586 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

Pengujian Hipotesis

Uji t Statistik

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari motivasi dan kompensasi, dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dari proses peangujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Motivasi (X ₁)	1,97756	3,644	0,000	H ₁ diterima
Kompensasi (X ₂)	1,97756	5,771	0,000	H ₂ diterima.

Sumber: data olahan SPSS 2016

Berdasarkan tabel uji secara parsial di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independent motivasi dan kompensasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar $3,644 > t\text{-tabel } 1,97756$ dan kompensasi memiliki t-hitung sebesar $5,771 > t\text{-tabel } 1,97756$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variable independen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (variabel dependen).

a. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan (H₁)

Variabel motivasi (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,644 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,005$) maka H₀ tolak dan H₁ diterima.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (H₂)

Variabel kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,771 > 1,97756$), dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,027 < 0,005$) maka H₀ tolak dan H₂ diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis pertama dapat diterima.

Motivasi merupakan suatu keinginan didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut untuk bertindak melakukan sesuatu, biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangat penting bagi kinerja dalam suatu kegiatan terhadap kompensasi dan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Wicaksono, 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Candra Yuni (2019) yang menyatakan motivasi adalah suatu hal yang dapat digunakan sebagai referensi untuk memberikan motivasi atau dorongan kepada seseorang atau kelompok tertentu di dalam suatu bisnis. Motivasi dapat

menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini konstan dengan penelitian Tirtana Siregar (2018) yang berjudul pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. indo kaya energi. Juga menyimpulkan adanya hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Achmad Sudiro (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan. Kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- a) Motivasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.
- b) Kompensasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Barat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M.Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen serta bapak Afian, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnal, A. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Negeri Padang*. Universitas Negeri Padang.
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar*. Udayana University.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Bukhari, S. E. P., & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Bukit, P., Yamali, F. R., & Ananda, R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dengan Motivasi dan Disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi*. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 413–422.
- Candra Yuni, K. (2019). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Integritas, Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada PD. BKK Karanganyar*. Universitas Muhammadiyah surakarta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dewi, A. M., & Handaruwati, I. (2018). *Analysis of the Influence of Work Motivation and Leadership in the Work Environment on Employee Performance at CV Marthani*. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 1–22.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. wayan M. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Startegi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Duwi Priyanto, -. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis* (T. Arie Prabawati (ed.); Cet.1). Andi Offset.

- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 58–67.
- Hamzah B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe
- Harbani, P. (2007). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hussein, F. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*. Yogyakarta: Elmatara.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2012). *Human RESOURCE MANAGEMENT: ESSENTIAL PERSPECTIVES*. Mason, OH: South-Western.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161–169.
- Jayanti, N. P. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Integritas Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. Universitas Negeri Padang.
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2014). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 655–676.
- Kadarisman, M. (2014). *Manajemen Kompensasi Cetakan Ke 2*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusrihandayani, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda. *Jurnal Ilmiah Aset*, 19(1), 19–27.
- Mochammad Barok Triyo, A., & Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT . United Indo Surabaya. *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya*, 04(01), 10–18.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja*. CV. Eureka Media Aksara.

- Nelizulfa, A. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jamu Air Mancur Karanganyar)*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Panggabean, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Tangerang Selatan: Univertitas Terbuka.
- Rais, M., Mallongi, S., & Saleh, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(2), 299–317.
- Renyati, R., & Hasiholan, L. B. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Riduwan, R. (2015). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula (Cet. 10)*. CV. Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2009). *Organisational Behaviour in Southern Africa*. Pearson South Africa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2007). *Organizational Behavior*. Pearson/Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=coQqAQAAMAAJ>
- Sagala, R. D. E., & Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta*.
- Saputro, E., & Darda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EKOBIS*, 9(2), 114–123.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedua*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.
- Sinaga, T. S. B., Dinamika, S. G., & Zuhri. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Rantau Prapat. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(2), 1–9.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (edisi 2)*. Alfabeta.

- Suharsimi, A. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. In *Jakarta: Rineka Cipta (Vol. 1)*. Rineka Cipta.
- Sulaksono, H. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan. *JURNAL EKOMAKS: Jurnal Manajemen, Ekonomi Kreatif Dan Bisnis*, 8(1), 45–52.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB press.
- Teguh, S. A., & Rosidah, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai, M. B. A., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Waridin, & Masrukhin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 7(2), 197–209.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja—Edisi ketiga*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA*, 3(2), 37–45.
- Wisudawan, A. F. A., & Troena, E. A. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang. *Jurnal Ilmiah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*.