



The Influence of Work Motivation and Compensation on the Performance of Civil Servants in the Payung Sekaki District Office, Pekanbaru City

Ardiles^{1*}, Kiki Joesyiana², Desi Susanti³, Setiawati⁴

STIE Persada Bunda

Correspondence : Kiki Joesyiana kiki.joesyana@stiepersadabunda.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance

Received : 09, February

Revised : 12, March

Accepted: 26, April

©2023 Ardiles, Joesyiana, Susanti, Setiawati : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

The basic capital to be able to show performance is mastery of expertise (competence) which includes: technical competence, namely mastery of certain scientific fields such as technology, law, economics, and others. Managerial competence, this is associated with a person's ability in the field of leadership to empower all available resources. Behavioral competence, in this case involves ethics, emotional mastery, motivation and the level of one's wisdom. So motivation as a measure of strength that can encourage someone to behave that can take action internally and externally positively or negatively to provide direction that depends on the strength possessed by the leader. Based on the results of the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.512 or 51.6%, this means that 51.6% of the employee performance variables can be explained by work motivation and compensation variables. While the remaining 48.4% by other variables not examined. It can be concluded that this study shows that motivation and compensation have an effect on employee performance at the Payung Sekaki Subdistrict Office of Pekanbaru City.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru

Ardiles^{1*}, Kiki Joesyiana², Desi Susanti³, Setiawati⁴

STIE Persada Bunda

Correspondence : Kiki Joesyiana kiki.joesyana@stiepersadabunda.ac.id

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Received : 09, Februari

Revised : 12, Maret

Accepted: 26, April

©2023 Ardiles, Joesyiana, Susanti,Setiawati : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Modal dasar untuk dapat menunjukkan kinerja adalah penguasaan keahlian (kompetensi) yang meliputi: kompetensi teknis, yaitu penguasaan bidang keilmuan tertentu seperti teknologi, hukum, ekonomi, dan lain-lain. Kompetensi manajerial, hal ini terkait dengan kemampuan seseorang dalam bidang kepemimpinan untuk memberdayakan seluruh sumber daya yang ada. Kompetensi perilaku, dalam hal ini menyangkut etika, penguasaan emosi, motivasi dan tingkat kearifan seseorang. Jadi motivasi sebagai ukuran kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk berperilaku yang dapat mengambil tindakan secara internal dan eksternal secara positif atau negatif untuk memberikan arah yang tergantung pada kekuatan yang dimiliki oleh pemimpin. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,512 atau 51,6%, berarti 51,6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya sebesar 48,4% oleh variabel lain tidak diteliti. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Kinerja mengandung komponen kompetensi dan motivasi kerja, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Modal dasar untuk mampu menunjukkan kinerja adalah penguasaan keahlian (kompetensi) yang mencakup: kompetensi secara teknis yaitu penguasaan atas bidang keilmuan tertentu seperti bidang teknologi, bidang hukum, bidang ekonomi, dan lain-lain. Kompetensi secara manajerial, hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam bidang kepemimpinannya untuk memberdayakan segala sumberdaya yang tersedia. Kompetensi perilaku, dalam hal ini menyangkut etika, penguasaan emosi, motivasi dan tingkat kebijaksanaan seseorang. Pelimpahan sebagian kewenangan bupati/wali kota kepada camat dilaksanakan untuk mengefektifkan penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kecamatan dan mengoptimalkan pelayanan publik di Kecamatan sebagai perangkat daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat. terkait dengan pelayanan publik yang berkualitas sehingga salah satu tuntutan masyarakat untuk menciptakan good governance dan clean governance dalam penyelenggaraan pemerintah daerah dapat terlaksana.

Sejalan dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2014 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menjadi kesempatan bagi Pemerintah Daerah untuk menata ulang manajemen pemerintahan yang baik dan handal dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki dan diharapkan dapat berdampak meningkatkan pelayanan publik menuju masyarakat sejahtera. Namun kenyataan, banyak pegawai negeri sipil tidak memperhatikan kualitas kinerjanya hanya sekedar menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka setelah itu selesai. Terbaikannya unsur kualitas kinerja (profesionalisme) dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif, sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan. Kecamatan Payung Sekaki merupakan salah satu organisasi yang bertanggung jawab langsung kepada Walikota Pekanbaru dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan juga merupakan organisasi yang terkait dengan organisasi lainnya baik secara horizontal maupun vertikal di lingkungan Kota Pekanbaru. Oleh karena itu dalam menjalankan kegiatannya sangat banyak bersinggungan dengan tugas-tugas pelayanan publik, ketertiban lingkungan, keamanan, keagamaan, budaya dan sosial kemasyarakatan. Sebagai salah satu instansi yang menangani kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat daerah, dituntut untuk memiliki kemampuan teknis administratif maupun teknis manajerial.

Untuk melaksanakan semua hal tersebut harus didukung oleh sumber daya aparatur yang berkualitas.

Disisi lain, kualitas dan kuantitas sumber daya aparat Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru masih memerlukan perbaikan, sebagian besar pegawai yang memberikan pelayanan publik belum memenuhi kompetensi sehingga timbul keluhan-keluhan dari masyarakat. Adanya keterlambatan dalam penyelesaian permasalahan administrasi kependudukan dan administrasi pendukung lainnya. Hal ini dapat di lihat dari kinerja pegawainya tidak berdasarkan undang - undang yang berlaku dan sesuai peraturan yang telah di buat. Termaksud di Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru, banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan publik pegawai yang berada di kantor kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Permasalahan yang mendasar yang sering terjadi di kantor Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru seperti administrasi surat pengantar ke dinas-dinas yang terkait, sebenarnya tidaklah sulit tetapi terkendala dengan keberadaan kepala dinasnya yang jarang berada ditempat, surat tidak mampu hal ini penyebabnya adalah tidak lengkapnya administrasi dari yang bersangkutan sehingga terkesan pegawai memperlambat urusan mereka, rekom usaha/izin usaha, dalam hal ini untuk menerbitkan rekom izin usaha tentunya prosesnya tidak semudah apa yang difikirkan oleh yang bersangkutan karena harus ada kelengkapan administrative yang ditentukan oleh pemerintah, permasalahan surat tanah ini hal yang selalu menjadi sengketa karena tidak ada kejelasan dari akte tanah tersebut dan ini membutuhkan prosesnya cukup memakan waktu yang lama.

Kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (out-come). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/ tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Modal dasar untuk mampu menunjukkan kinerja adalah penguasaan keahlian (kompetensi) yang mencakup: kompetensi secara teknikal yaitu penguasaan atas bidang keilmuan tertentu seperti bidang teknologi, bidang hukum, bidang ekonomi, dan lain-lain. Kompetensi secara manajerial, hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam bidang kepemimpinannya untuk memberdayakan segala sumberdaya yang tersedia. Kompetensi perilaku, dalam hal ini menyangkut etika, penguasaan emosi, motivasi dan tingkat kebijaksanaan seseorang. Jadi motivasi sebagai salah satu tolok ukur kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bertingkah laku yang dapat melakukan tindakan secara intern dan ekstern secara positif atau negatif untuk memberikan arahan yang bergantung kepada kekuatan yang dimiliki oleh pimpinan.

Kecamatan Payung Sekaki, baik di kantor kecamatan maupun di 6 (tujuh) kantor kelurahannya seperti Kelurahan Air Hitam, Kelurahan Bandar Raya, Kelurahan Labuh Baru Barat, Kelurahan Labuh Baru Timur, Kelurahan Tampan, dan Kelurahan Tirta Siak yang dibawahinya dinilai masih belum optimal. Penlialian kinerja pegawai negeri sipil Kecamatan Payung

Sekaki berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) belum mencapai target sasaran kerja di lapangan. Pencapaian sasaran kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 .Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
Kecamatan Payung Sekaki

Tahun	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan
2017	81,3%	85,7%	85,4%	77,8%	80,3%	75%
2018	77,4%	84,9%	84,3%	74,5%	76,2%	71,8%
2019	79,2%	86,5%	86,2%	75,7%	76,9%	72,5%
2020	81,7%	87%	86,9%	77,2%	79%	73,4%
2021	71,9%	84,3%	84,6%	70,5%	72,4%	67,6%

Sumber : Camat Payung Sekaki, 2022

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa untuk penilaian kinerja pegawai yang meliputi enam kategori penilaian diantaranya adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Pada tahun 2017 orientasi pelayanan sebesar 81,3% untuk integritas sebesar 85,7% kemudian komitmen sebesar 85,4% selanjutnya disiplin sebesar 77,8% dan kerjasama sebesar 80,3% dan kepemimpinan sebesar 75%. Di tahun 2018 keseluruhan item penilaian mengalami penurunan bila dibandingkan dengan tahun 2017. Namun pada tahun 2019 dan 2020 mengalami kenaikan seluruh item penilaian bila dibandingkan pada tahun 2018. Sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan seperti orientasi pelayanan sebesar 71,9% untuk integritas sebesar 84,3% kemudian komitmen sebesar 84,6% selanjutnya disiplin sebesar 70,5% dan kerjasama sebesar 72,4% dan kepemimpinan sebesar 67,6%. hal ini disebabkan pada orientasi pelayanan dinilai masih kurangnya pelayanan pegawai terhadap masyarakat yang mengurus keperluan mereka, kedisiplinan para pegawai masih belum menerapkan ketentuan yang peraturan yang berlaku, hal ini karena tidak pernah diberikan sanksi terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai dan kepemimpinan disini terlihat bahwa pimpinan lebih banyak dinas diluar kantor sehingga jarang sekali mengawasi para pegawai pada saat melakukan pekerjaan.

Fenomena-fenomena permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru yang berhubungan dengan motivasi kerja diantaranya seperti tidak terpenuhinya pemenuhan kebutuhan untuk berprestasi, sarana atau fasilitas yang kurang memadai, tidak memperoleh pengakuan dari pimpinan atas hasil karya atau hasil kerja yang telah dicapai, proporsi pekerjaan yang diberikan tidak merupakan kesempatan untuk belajar agar dapat berkembang untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, seharusnya setiap pegawai memiliki rasa tanggungjawab yang besar dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Terkait kompensasi diantaranya seperti tidak pernah ada uang pengganti sebagai kelebihan dari jam kerja yang sudah

ditetapkan, dalam penyelesaian pekerjaan diluar kantor tidak ada uang tranfortasi atau uang untuk mendukung pekerjaan, andai adapun dana untuk pekerjaan yang mendesak itupun pembagiannya tidak merata.

THEORETICAL REVIEW

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya, (Komariyah, 2017:188). Menurut (Mangkunegara, 2015:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan, (Sinambela,dkk, 2012). Dalam (K. Joesyiana, 2023 : 14) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal dapat diketahui dari data pencapaian kinerja yang nilainya masih dibawah rata-rata.

Menurut Narmodo dalam (Umar, 2016:4-7) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut : 1) Kepuasan kerja, 2) Komitmen organisasional, 3) Motivasi, 4) *Leader member exchange* / kepemimpinan, 5) Pendidikan, 6) Disiplin Kerja, 7) Keterampilan, 8) Sikap Etika Kerja, 9) Gizi dan Kesehatan, 10) Tingkat gaji, 11) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja, 12) Teknologi, 13) Sarana Produksi, 14) Jaminan Sosial, 15) Manajemen, 16) Kesempatan promosi jabatan. Kemudian Mangkunegara dalam (K. Joesyiana. Dkk, 2022 : 675) menyatakan bahwa indikator kinerja terdiri dari : 1) Kualitas kerja. 2) Kuantitas kerja. 3) Kesadaran karyawan. 4) Kerjasama. 5) Inisiatif.

Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan system karir. Penilaian kinerja pegawai dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 disebutkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja PNS terdiri atas unsur : 1) Orientasi Pelayanan yaitu sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait dan/atau instansi lain. 2) Integritas yaitu kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. 3) Komitmen yaitu kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seorang, dan/atau golongan. 4) Disiplin yaitu kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-

undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. 5) Kerjasama yaitu kemampuan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggungjawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017:141) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Robbins dalam (Wibowo, 2017:322) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan motivasi kerja pegawai adalah motivasi merupakan faktor pendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, pemberian motivasi kepada pegawai merupakan kewajiban bagi para pimpinan merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Afandi, 2018:24-25) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu : 1) Kebutuhan hidup, 2) Kebutuhan masa depan. 3) Kebutuhan harga diri, 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Sedangkan indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam (Hasibuan, 2012:123) menjelaskan antara lain : 1) Fisiologis atau kebutuhan fisik ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. 2) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja. 3) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. 4) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. 5) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampiran, dan potensinya.

Kompensasi

(Suwatno&Priansa, 2018:219) menyatakan kompensasi merupakan hal yang penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang pegawai untuk bekerja. (Wibowo, 2017:289) mengungkapkan kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Afandi (2018:191) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbenruk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pendapatan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan pegawai kepada perusahaan yang menjadi dorongan atau motivasi utama seorang pegawai untuk lebih loyal pada pekerjaannya.

Menurut (Notoatmojo, 2015:144) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi antara lain sebagai berikut : 1) Produktivitas, organisasi apapun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan ini dapat berupa material, maupun non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam bentuk kontribusi terhadap keuntungan organisasi tersebut. 2) Kemampuan untuk membayar, pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan organisasi itu untuk membayar (ability to pay). Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak, organisasi tersebut akan gulung tikar. 3) Kesiediaan membayar, (willingness to pay) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai. 4)Suplai dan permintaan tenaga kerja, banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, mererka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasaran kerja. Simamora dalam (Suwanto dan Priansa, 2018:322) mengatakan bahwa jenis-jenis kompensasi terdiri dari dua macam yaitu : 1) Kompensasi finansial (Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung) 2) Kompensasi non finansial (Pekerjaan dan Lingkungan kerja). Menurut (Notoatmodjo, 2015:147) terdapat 4 indikator dalam pemberian kompensasi, yaitu: 1) Biaya hidup, Pegawai harus memperoleh kompensasi dari perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja harus sebesar biaya hidup pada saat ini. 2) Produktivitas, Meningkatnya produktivitas pegawai sudah pasti akan berpengaruh terhadap peningkatan penghasilan dari organisasi, maka pegawai seharusnya memiliki andil atau mendapatkan haknya juga dari keuntungan organisasi. 3) Skala upah atau gaji yang umum berlaku, Secara umum organisasi harus memberikan gaji dan upah kepada pegawai sesuai dengan skala pemberian kompensasi yang berlaku. 4)

Kemampuan membayar, Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi pegawainya, oleh sebab itu kemampuan membayar dari organisasi perlu di perhitungkan kelayakannya.

METHODOLOGY

Penelitian dilakukan di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Jumlah populasi yang diteliti sebanyak 52 orang pegawai di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dengan metode sensus dan jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 52 orang pegawai tetap di Kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebasnya yaitu motivasi kerja dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Jenis data yang di butuhkan yaitu kualitatif dan kuantitatif.

Sumber data antara lain data sekunder dan data primer. Adapun teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan menyebarkan angket kepada seluruh responden yang menjadi sampel dan mengumpulkan dokumentasi terkait data yang di butuhkan untuk kelancaran penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistical package for social sciences) versi 24. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

RESULTS

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar item-item pernyataan mewakili konsep atau variabel yang diukur. Hasil uji validitas kinerja memperlihatkan seluruh item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,273, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kinerja dinyatakan valid. Sementara dari hasil uji validitas motivasi kerja memperlihatkan seluruh item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,273, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item motivasi kerja dinyatakan valid. dan hasil uji validitas kompensasi memperlihatkan seluruh item memiliki r hitung lebih besar dari r tabel 0,273, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kompensasi dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu angket dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang ada dalam angket tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk itu peneliti menggunakan SPSS For Windows Versi 24 sebagai alat analisis data. Hasil dari uji dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha > 0,6. Hasil uji realibilitas adalah sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Koefisien	Keterangan
Kinerja (Y)	0.954	0.6	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0.903	0.6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.930	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai alpha cronbach's dari variabel motivasi kerja dan kompensasi serta kinerja pegawai lebih besar dari α standar, sehingga disimpulkan bahwa angket reliabel dan sudah dapat digunakan dalam penelitian.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel 3 hasil analisis regresi linier berganda di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	42,102	16,582		2,539	,014
	Motivasi Kerja	,583	,097	,622	6,037	,000
	Kompensasi	,349	,156	,231	2,243	,029

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan secara parsial adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2$$

$$Y = 42,102 + 0,583 X_1 + 0,349 X_2$$

Berikut penjelasan dari hasil olahan data angket untuk regresi linier berganda secara parsial :

Konstanta α sebesar 42,102 menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi dianggap nol atau tidak ada maka kinerja pegawai sebesar 42,102 satuan.

- Koefisien b_1 sebesar 0,583 menyatakan bahwa jika terjadinya peningkatan setiap satuan variabel motivasi kerja maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,583 satuan.

- Koefisien b_2 sebesar 0,349 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satuan variabel kompensasi maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,349 satuan.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk melihat hasil uji t dapat dilihat dari tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	42,102	16,582		2,539	,014
Motivasi kerja (X1)	,583	,097	,622	6,037	,000
Kompensasi (X2)	,349	,156	,231	2,243	,029

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Dari hasil tabel 4 di atas dapat di ketahui bahwa :

1. Motivasi kerja dengan nilai t-hitung sebesar 6,037 dan nilai t-tabel sebesar 2,009 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $6,037 > 2,009$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.
2. Kompensasi dengan nilai t-hitung sebesar 2,243 dan nilai t-tabel sebesar 2,009 sehingga $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $2,243 > 2,009$ tingkat signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$ yang artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

b. Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independent berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependent. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13968,690	2	6984,345	28,220	,000 ^b
Residual	12127,368	49	247,497		
Total	26096,058	51			

a. Predictors: (Constant). Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 28,220 sedangkan F-tabel sebesar 3,19 dengan df pembilang =2, df penyebut =49 dan taraf signifikan $\alpha =0.05$ sehingga $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.

c. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berguna untuk mengukur seberapa besar peranan variabel independen (motivasi kerja dan kompensasi) secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen (kinerja pegawai). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,732 a	,53 5	,516	15,73205

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Dari tabel 6 diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,512 atau sebesar 51,6% hal ini berarti 51,6% dari variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 48,4% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

DISCUSSION

1. Hasil penelitian memperlihatkan gambaran motivasi kerja memiliki nilai rata-rata yang berada pada kategori baik. Dikarenakan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, adanya dana pensiunan dan tunjangan kesehatan, hubungan kerja yang harmonis antara pegawai, pimpinan selalu menghargai atas prestasi pegawainya. Tanggapan responden memperlihatkan rata-rata tertinggi pada indikator keamanan dan yang terendah pada indikator sosial.
2. Hasil penelitian memperlihatkan gambaran kompensasi memiliki nilai rata-rata yang berada pada kategori baik. Dikarenakan pegawai memperoleh kompensasi dari instansi, pegawai memiliki andil untuk meningkatkan hasil kerjanya, pembaruan gaji dan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tanggapan responden memperlihatkan rata-rata tertinggi pada indikator biaya hidup dan yang terendah pada indikator produktivitas.
3. Hasil penelitian memperlihatkan gambaran kinerja pegawai memiliki nilai

- rata-rata yang berada pada kategori baik. Dikarenakan pegawai dapat memberikan pelayanan yang terbaik, berkemampuan bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika, pegawai berkomitmen terhadap instansi, mentatati segala peraturan yang ada, bekerja sama dengan rekan kerja serta pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai sebagai penyemangat dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden variabel motivasi kerja dianggap penting oleh responden, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tentang motivasi kerja pengujian secara parsial (uji t) terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Untuk variabel motivasi kerja bahwa indikator terendah adalah sosial dengan nilai rata-rata 3,75, hal ini penyebabnya adalah pegawai kurangnya menjalin hubungan kerja yang harmonis baik dengan instansi lain ataupun pihak swasta, terutama dengan hubungan kemasyarakatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susan Novita RS dan Haryadi S (2019) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Menyatakan bahwa dari hasil koefisien R^2 square sebesar 83,8 %. Bahwa motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. Sedangkan sisanya 16,2 % tidak diteliti dalam penelitian ini.
 5. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden variabel kompensasi dianggap penting oleh responden, hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tentang kompensasi pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Untuk variabel kompensasi bahwa indikator terendah adalah produktivitas dengan nilai rata-rata 3,45, hal ini penyebabnya adalah pegawai kurang memiliki andil yang besar untuk melaksanakan tugas yang diembankan kepada sehingga banyaknya tugas-tugas yang diselesaikan tidak tepat waktu yang telah ditentukan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Niken AM, Sonny SM L (2018) dengan judul penelitian analisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sumber Gempol. Menyatakan hasil penelitian bahwa motivasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Camat Sumber Gempol.
 6. Dari hasil analisis deskripsi hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden tentang kinerja. Hal ini sejalan juga dengan hasil analisis regresi dan pengujian secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil dari

koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,512 atau sebesar 51,6% hal ini berarti 51,6% dari variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 48,4% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusthina R (2017) dengan judul penelitian pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Menyatakan bahwa dari hasil koefisien R² square sebesar 77,2 %. Kompensasi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Salahulu Kabupaten Maluku Tengah. Sedangkan sisanya 22,8 % tidak diteliti dalam penelitian ini.

CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.
3. Motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Payung Sekaki Kota Pekanbaru.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,512 atau sebesar 51,6% hal ini berarti 51,6% dari variabel kinerja pegawai bisa dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 48,4% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan sehingga masih perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang topik tersebut.

REFERENCES

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing. Pekanbaru.
- Agusthina R, 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah*, Universitas Pattimura, Iqtishoduna, vol 11 No 27, 2017 ISSN: 2033-6348
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Joesyiana, K., Basriani, A., & Susanti, D. (2022). The Influence Of Workload, Work Conflict And Work Stress on the Performance Of Sprinter Employees at PT Garuda Express Nusantara in Pekanbaru. *ECo-Buss*, 5(2), 672-684
- Komariah, 2017. *Metode Penelitian kualitatif*, Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Maghfira, A. ., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. . (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak Dan Bisnis (Journal of Tax and Business)*, 4(1), 13-19.
- Niken AM dan Sonny SM L, 2018. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Sumber Gempol*, Universitas Islam Kadiri, Jurnal revitalisasi Vol. 07, Nomor 03, September 2018, ISSN : 4221-1350
- Notoatmodjo Soekidjo, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni, 2017. *Perilaku Konsumen*. Bandung : Alfabeta
- Sinambela Lijan Poltak, 2012. *Manajemen sumber daya manusia*, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Susan Novita RS dan Haryadi S, 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk Jakarta*

Ardiles, Joesyiana, Susanti,Setiawati

*Barat, Univeersitas BINUS Jakarta, Jurnal Ekonomi, Volume 4 Nomor 1,
Mei 2019 ISSN : 2579-7980*

Suwatno, Donni Juni Priansa, 2018. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik
Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Umar H., 2016., *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.*,PT Gramedia.,
Jakarta.

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grefindo, Jakarta.