

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Desa Di Kecamatan Ciampea

Novi Triani, Syahrums Agung, Ecin Kuraesin  
Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

### Abstract

*It is hoped that this research can determine how much influence Salary and Work Inspiration have on the Implementation of City Representatives in the Ciampea Region. This kind of exploratory strategy is a quantitative technique. The instruments used in this study are important information obtained from the survey and optional information from the Ciampea area profile connection. The population in this study are sub-area workers and cities in the Ciampea region. Tests in this study using a quantitative strategy with an example of 50 respondents. The consequences of testing the test equipment using different direct relapse investigations, half-way speculation testing (T) and concurrent theory testing (F), which shows that there is a very large impact between remuneration and work inspiration on the performance of representatives with the consequences of various relapse checks of  $Y = 1.923 + 0.130 X1 + 0.0393 X2$ . The results of the work preparation t test were obtained at  $t$  count  $3.234 > t$  table  $2.0117$ , so at that time  $ho1$  was disbanded and  $ha1$  was recognized, where there was an influence between Remuneration on Representative Implementation. While the result of the work inspiration t test is obtained  $t$  count  $5.643 > t$  table  $2.0117$ , this means that  $ho2$  is omitted and  $ha2$  is recognized, where there is an influence between work inspiration and representative implementation. Moreover, the result of the f test obtained f count  $16.727 > f$  table  $3.20$  this shows that  $ho3$  is rejected and  $ha3$  is recognized, where there is a synchronous impact on Representative Execution.*

**Keywords:** Training, compensation, work motivation, employee performance.

*This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license*



### PENDAHULUAN

Menurut (Pranoto, 2021) Kompensasi adalah salah satu cara meningkatkan produktifitas pegawai dengan meningkatkan motivasinya. (Ardiansyah, 2020) mengatakan bahwa kompensasi berperan penting dalam peningkatan lebih lanjut dari pameran buruh, salah satu alasan penting seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan upah yang adil. Angsuran kepada pemerintah metropolitan di sub-kawasan Ciampea harus memiliki tempat yang sah dan biasa. Kompensasi sangat penting bagi mereka sebagai individu, karena sifatnya yang ekspansif. Beberapa komponen yang mempengaruhi efisiensi delegasi menggabungkan kompensasi dan motivasi kerja. Penciptaan kecukupan agen lebih lanjut membutuhkan inspirasi pekerja yang tinggi untuk bekerja, karena inspirasi kerja yang tinggi membuat seseorang bekerja dengan sungguh-sungguh.

### METODE PENELITIAN

Metode pemilahan informasi yang dilakukan oleh pencipta dalam penelitian ini adalah:

1. Survei
2. Menulis Wawancara Studi

Dalam survei ini, populasinya adalah 50 orang, semuanya buruh di Daerah Ciampea dan berbagai kota di Daerah Ciampea. contoh yang diambil dalam penelitian ini adalah lebih dari 50 agen yang mungkin menjadi responden dari Ciampea terdekat. Dalam audit ini, setiap responden dalam review berbicara tentang pertanyaan atau keputusan yang diberikan. Penelitian ini menggunakan skala Likert dari 1 sampai dengan 5. Kebenaran suatu instrumen adalah sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa arti artikel untuk dipelajari. Sistem yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan hubungan kedua dari Pearson dengan tingkat kepastian 95% ( $\alpha = 0,05$ ), (Hinestroza, 2018).

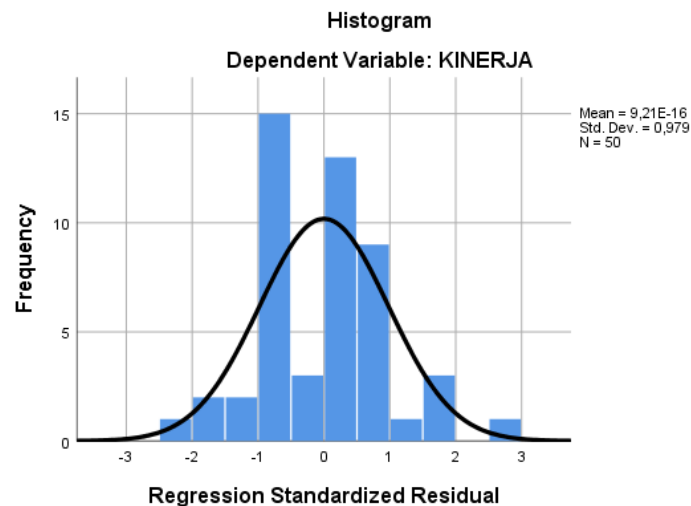
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Temuan Penelitian

### Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov pada program aplikasi SPSS dengan tingkat kemungkinan (sig) sebesar 0,05. Premisnya adalah nilai probabilitas tertentu (sig) > 0,05, jadi data biasanya terarah, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05 menunjukkan bahwa data tidak mengalir secara konsisten.

Dari hasil uji kebiasaan menggunakan metodologi Kolmogorov-Smirnov, terdapat hasil yang tidak relevan dari hasil konstanta 0,118 dimana hasil tersebut lebih menonjol daripada nilai kepentingan 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa uji kecenderungan dalam pemeriksaan ini seringkali tersebar.

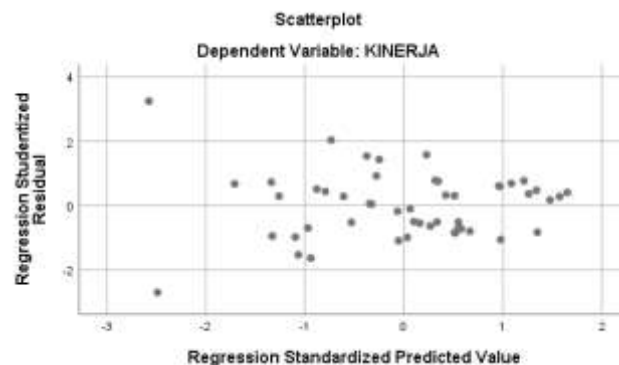


Uji

### Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah terjadi heteroskedastisitas. Hal ini secara umum akan terlihat dari nilai koefisien hubungan rank Spearman antara setiap elemen bebas dan faktor campuran. Dengan asumsi bahwa biaya (sig) > 0,05 masuk akal, maka heteroskedastisitas tidak akan terjadi

Tabel 3. 2 Heterokedastisitas



sumber : data yang diolah aplikasi komputer, 2023

Cenderung terlihat dari gambar di atas bahwa pusat tersebar di atas dan di bawah dan desain pusat adalah model tertentu, tidak ada heteroskedastisitas seperti yang digambarkan akhir-akhir ini..

### Uji Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk menguji terlepas dari berlaku atau tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari hubungan Spearman Rank antara masing-masing komponen independen dengan variabel disheartening. Jika nilai likelihood (sig) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3.1	Variabel	Toleransi	VIF	Kesimpulan
Hasil uji Multikolinearitas <b>NO</b>				
1	Kompensasi (X1)	0,760	1,316	Tidak terjadi
2	Motivasi Kerja (X2)	0,760	1,316	Tidak terjadi

sumber : data yang diolah aplikasi komputer, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai VIF variabel kompensasi (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar  $1,316 < 10$  dan nilai oposisi  $0,760 > 0,1$  sehingga pada tanggal tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

#### Berbagai Pemeriksaan Langsung

Penilaian data yang digunakan untuk mengalahkan permasalahan dalam evaluasi ini adalah dengan memanfaatkan penilaian ulang. Dalam ulasan ini berbagai kemunduran menggunakan program SPSS varietas 25.

Tabel 3. 5 Hasil Regresi linear berganda

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,923	,372		5,175	,000
	LN_X1	,130	,099	,168	1,305	,198
	LN_X2	,393	,095	,534	4,143	,000

a. Dependent Variable: LN\_Y

Berdasarkan tabel 11, dapat dilihat dengan sangat baik bahwa hasil dari keadaan yang berbeda dari kemerosotan cepat adalah sebagai berikut;

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$Y = 1,923 + 0,130 X1 + 0,393 X2$$

Dari pemikiran rencana ini yang sangat mungkin:

1. Nilai a sebesar 1,923 menunjukkan bahwa sejauh presentasi delegasi tidak terpengaruh jika koefisien variabel kompensasi dan motivasi kerja (X2) yang menimbulkan kenaikan atau penurunan dalam pelaksanaan spesialis sebesar 1,923.
2. Pemberian kompensasi backslide adalah 0,130. Menunjukkan perubahan motivasi kerja. maka setiap kenaikan atau penurunan 1 satuan pembayaran akan menghasilkan perubahan eksekusi sebesar 0,130. Percayalah bahwa berbagai elemen tidak dibedah dalam eksplorasi.
3. Nilai inspirasi kerja berulang sebesar 0,393 menunjukkan bahwa variabel inspirasi kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas, jadi setiap kenaikan atau pengurangan sebesar 1 satuan variabel inspirasi kerja akan mempengaruhi pelaksanaan tenaga kerja sebesar 0,393, diduga komponen yang berbeda tidak terpecah dalam ulasan ini.

#### 4.5.1 Uji T

Dari hasil penilaian uji-t, hipotesis yang diusahakan tidak tetap dapat diterima atau dibenarkan dengan ketentuan yang berlaku: jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $sig < 0,05$  maka dianggap  $H_0$ ,  $H_0: > 0$  menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Kewajiban Utusan Perorangan di Wilayah Ciampea.

Tabel 3.2 Hasil Uji T

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23,830	4,800		4,965	.000
Kompensasi	.135	,115	.149	3,234	.002
Motivasi Kerja	.449	.103	.558	5,643	.000

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Mengingat tabel di atas menguji hipotesis uji-t, hal itu dapat diatasi dengan baik secara keseluruhan:

##### 1. Dampak Porsi (X1) pada Eksekusi Spesialis (Y)

Seperti yang ditampilkan pada tabel di atas, hasil uji t menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Pay (X1) terhadap Specialist Execution (Y) adalah  $0,002 < 0,05$ . Selain itu nilai t hitung yang diputuskan adalah  $3,234 > t$  tabel  $2,011$ , hal ini sebenarnya berarti ada pengaruh yang sangat besar dari pemberian upah (X1) terhadap pelaksanaan pekerjaan (Y).

##### 2. Pengaruh Inspirasi Kerja (X2) terhadap Eksekusi Spesialis (Y)

Sesuai dengan tabel di atas, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai fundamental pengaruh Inspirasi Kerja (X2) terhadap Pelaksanaan Penunjukan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung yang ditentukan adalah  $5,643 > t$  tabel sebesar  $2,011$ , artinya ada pengaruh yang sangat besar Inspirasi Kerja (X2) terhadap Eksekusi Kerja (Y).

Uji F

F Assessment Test pada dasarnya digunakan untuk menutup apakah model apostatize dapat digunakan untuk mengantisipasi lean modifier yang tepat atau tidak.

Tabel 3.6 Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1042,25	2	521,123	16,727	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1464,255	47	31,154		
	Total	2506,500	49			

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

#### b. Predictors: (Constant), Spesialisasi Kerja,

#### Pelatihan Kerja

Dari tabel di atas secara umum akan terlihat sangat baik bahwa makna persuasif pengaruh Gaji (X1) dan Inspirasi (X2) terhadap Eksekusi Buruh (Y) adalah  $0,00 < 0,05$  dan f hitung  $16,727 >$  dari f tabel  $3,20$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Gaji (X1) dan Inspirasi (X2) terhadap Eksekusi Spesialis (Y) secara bersama-sama.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Ciampea

Seperti ditunjukkan pada tabel di atas, efek samping dari uji t menunjukkan bahwa nilai kepentingan dampak Remunerasi (X1) terhadap Eksekusi Representatif (Y) adalah  $0,002 < 0,05$ . Selanjutnya nilai t hitung adalah  $3,234 > t$  tabel  $2,011$ , maka  $H_0$  ditolak tetapi  $H_a$  diakui, dengan maksud bahwa ada pengaruh besar upah (X1) terhadap kinerja pekerja (Y). dan itu artinya dengan asumsi ada kenaikan gaji maka presentasi perwakilan juga akan bertambah, begitu juga sebaliknya. Hasil kajian ini sejajar dengan kajian yang dilakukan

(Sularmi, 2018) dan (Ardiansyah, 2020) dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang sangat besar dari Bayaran (X1) terhadap Eksekusi Perwakilan (Y).

### 2. Pengaruh Inspirasi Kerja (X2) terhadap Eksekusi Perwakilan (Y) di Kawasan Ciampea

Konsekuensi dari uji t menunjukkan bahwa nilai kritis dari pengaruh Inspirasi Kerja (X2) pada Pelaksanaan Penunjukan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t yang ditentukan adalah  $5,643 > t$  tabel 2,011, yang berarti ada pengaruh Inspirasi Kerja (X2) yang luar biasa besar terhadap Pelaksanaan Tenaga Kerja (Y). Keluaran dari penelitian ini sesuai dengan audit yang dilakukan oleh (Prakoso, n.d.)

dengan hasil menunjukkan bahwa ada dampak yang sangat besar dari Kompensasi (X1) terhadap Pelaksanaan Penetapan (Y).

### 3. Dampak Remunerasi dan Inspirasi Kerja Terhadap Pelaksanaan Representatif di Wilayah Ciampea.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penilaian sebelumnya yang dikoordinir oleh (rini astuti et al 2019) dengan hasil bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap pelaksanaan delegasi. yang menunjukkan bahwa ada sebagian besar cara dan efek simultan.

## SIMPULAN

Variabel Kompensasi (X1) berhubungan positif dengan pelaksanaan (Y), hal ini berimplikasi bahwa dengan mengharapkan adanya peningkatan kompensasi, maka gagasan kerja juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki hubungan positif dengan pelaksanaan (Y), diharapkan dengan adanya peningkatan dalam pertempuran maka pelaksanaan penggambaran juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya..

## UCAPAN TERIMAKASIH

terima kasih kepada lembaga pemberi dana/individu, dan atau yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan manuskrip serta lembaga afiliasi penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 459.
- Hinestroza, D. (2018). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja* □□□□□□□□ □□□□□ □□□□□ □□□□□ .□□□□□ 25-1,7,□□□□□□□□□□.
- Prakoso, M. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN ART STUDIO JAKARTA PUSAT*.
- Pranoto, O. H. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KECAMATAN TANAH SAREAL KOTA BOGOR*.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1). Retrieved from <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v2i1.1933>.