

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR WALIKOTA JAKARTA BARATNur Diva Lestari¹, Furi Indriyani², Rohani Lestari Napitupulu³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

Email : alfaqirahdiva@gmail.com¹, furi.fin@bsi.ic.id², rohani.lti@bsi.ic.id³

ABSTRAK

Pada penelitian ini terdapat kompensasi dan motivasi kerja yang dijadikan sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent. Penelitian ini ini dikaji untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja pada kantor walikota jakarta barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor walikota jakarta barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling dengan jenis data bersifat sekunder dan teknik pengumpulannya berupa penelitian kepustakaan. Rancangan analisis data yang digunakan menggunakan uji asumsi klasik regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. sedangkan secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan hendaknya perusahaan lebih meningkatkan lagi sistem kompensasi yang adil dimana pegawai yang berkinerja tinggi diberi penghargaan yang sesuai, ini dapat berupa gaji, insentif, upah, tunjangan, serta fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai target kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

In this research, compensation and work motivation are used as independent variables and employee performance is used as the dependent variable. This research was studied to determine the influence of compensation and work motivation in the west jakarta mayor's office, both partially and simultaneously. This research aims to describe work compensation and motivation on employee performance in the west jakarta mayor's office. This research uses quantitative research methods. This research uses probability techniques. Sampling with secondary data types and the collection technique is in the form of library research. The data analysis design used uses the classic multiple regression assumption test. Based on the results of the research that has been carried out, it is known that the compensation and work motivation variables partially have a significant effect on employee performance, while simultaneously compensation and work motivation has a positive effect on employee

Article History

Received: Oktober 2024

Reviewed: Oktober 2024

Published: Oktober 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Musytari**

This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

performance. Based on the results of the research that has been carried out, companies should further improve their fair compensation system where high performing employees are given appropriate rewards, this can be in the form of salaries, incentives, wages, allowances and facilities that can increase motivation to achieve employee performance targets.

Keywords : *compensation, work motivation, and employee performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi adalah era pembangunan, dimana yang menjadi kunci kompetensi sumber daya manusia yang berkualitas, yang mampu bersaing dan memberikan dampak positif pada organisasi maupun diri anda sendiri. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia harus menjadi fokus perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Namun fakta menunjukkan tenaga kerja berlimpah dan berkembang pesat merupakan masalah ketenagakerjaan utama di Indonesia. Pada tingkat kantor walikota, sejumlah dan tanggung jawab yang membutuhkan efesiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Namun, seringkali dalam lingkungan birokrasi, masalah seperti absensi, motivasi rendah, dan kinerja dibawah standar dapat menjadi masalah serius. Perilaku yang timbul dari PNS (Pegawai Negeri Sipil) terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan kebutuhan, baik kebutuhan fisik maupun nonfisik, dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

Kompensasi dan motivasi kerja adalah dua faktor kunci yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kompensasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan. Sementara motivasi kerja mencakup faktor-faktor psikologis, sosial, dan lingkungan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan berdedikasi. Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil memotivasi pegawai dengan baik dapat dilihat dari tingkah laku dan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, yaitu apakah mereka bekerja dengan sungguh-sungguh, bersemangat dan tidak terlihat terpaksa dalam melaksanakan tugasnya, jujur, dan bertanggungjawab.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Mondy dan Noe dalam (fauzi et al., 2019) “kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada instansi, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung, maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut bersifat tidak langsung”. Berikut kompensasi finansial terdiri dari :

- Kompensasi finansial langsung (*direct compensation*), terdiri atas pembayaran pokok, (gaji,upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, dan opsi saham.
- Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect compensation*), terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit,

cuti hamil. Sedangkan kompensasi berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, kendaraan.

- c. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*), terdiri atas karir yang aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa. Sedangkan lingkungan kerja berupa pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Motivasi Kerja

Menurut (Arisanti et al., 2019) “motivasi adalah suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan yang menjadi penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada perusahaan”.

Pentingnya motivasi kerja tidak dapat diabaikan dalam konteks produktivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan, ketika seseorang termotivasi untuk bekerja, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan bertekad untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik dan motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan pegawai.

Kinerja Pegawai

Menurut (Pratama dan Sukarno, 2021) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan untuk pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan, suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan”. Hal ini mencakup beberapa aspek mulai dari kualitas pekerjaan dan produktivitas, ketepatan waktu hingga kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan kemauan untuk belajar dan berkembang. Ini memungkinkan pegawai mengidentifikasi peluang untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi mereka.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja dapat diartikan sebagai bentuk hasil kerja yang ditampilkan atau dihasilkan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bentuk hasil kerja ini merupakan keluaran hasil sebuah proses yang telah dilakukan seseorang. Kemudian pada prinsipnya kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai didasarkan pada persyaratan-persyaratan yang harus di penuhi dalam pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono dalam (Muhamad Syukri, 2021) “populasi adalah wilayah luas yang mencakup objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dianalisis dan diambil kesimpulan oleh peneliti”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di kantor Walikota Jakarta Barat sejumlah 100 orang untuk populasinya. Menurut Sugiyono dalam (Muhammad Syukri et al, 2021) “sampel adalah separuh dari populasi dengan karakteristik tertentu yang mana tidak memungkinkan jika semua anggota populasi dapat diteliti dikarenakan tenaga, dana, serta waktu yang terbatas. Maka, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan karakteristik sampel yang sudah ditetapkan oleh

peneliti yaitu 50 sampel". Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Probability sampling. "Probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kuantitatif pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

Observasi

Menurut Koentjaraningrat dalam (Herdayati et al., 2019) " Observasi adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian. Observasi dapat dilakukan dalam berbagai konteks, termasuk ditempat kerja, dilingkungan sosial atau di alam" . Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna perilaku tersebut. Observasi dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya para pegawai kantor Walikota Jakarta Barat .

Kuesioner

Kuesioner adalah "alat pengumpulan data yang berisi serangkaian pertanyaan yang ditujukan kepada responden. Responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih opsi yang telah disediakan atau dengan memberikan jawaban tertulis" (Herdayati et al., 2019). Melalui teknik pengumpulan data ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang relevan dengan topik penelitian dari responden pegawai kantor Walikota Jakarta Barat.

Studi Dokumentasi

Menurut (Mardiatmoko, 2020) studi dokumentasi "merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari dokumen untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti". Disini peneliti menggunakan studi dokumentasi dengan mencari berbagai data sebagai pendukung dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu dengan menggunakan referensi jurnal, skripsi terdahulu dan penelusuran data online.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk valid tidaknya kuesioner atau untuk menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji koefisien korelasi antara masing-masing validitas dengan skor total yang mengacu pada nilai *corrected* item total *correlation* program SPSS 25. Oleh karena itu, untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan nilai *r* tabel. Untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $50-2$ atau $df = 48$ dengan $\alpha 0,05$ di dapat *r* tabel 0,278 (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected* item pertanyaan *correlation* lebih besar dari *r* tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan

tersebut valid. Berikut tabel dibawah ini dari hasil uji validitas atas Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Barat :

Tabel IV.8
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
K1	0.870	0.278	Valid
K2	0.869	0.278	Valid
K3	0.904	0.278	Valid
K4	0.928	0.278	Valid
K5	0.939	0.278	Valid
K6	0.877	0.278	Valid
K7	0.931	0.278	Valid
K8	0.860	0.278	Valid
K9	0.881	0.278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25

Tabel IV.9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
M1	0.828	0.278	Valid
M2	0.931	0.278	Valid
M3	0.936	0.278	Valid
M4	0.851	0.278	Valid
M5	0.920	0.278	Valid
M6	0.938	0.278	Valid
M7	0.900	0.278	Valid
M8	0.920	0.278	Valid
M9	0.941	0.278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25

Tabel IV.10
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Nilai R hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	0.850	0.278	Valid
Y2	0.893	0.278	Valid
Y3	0.922	0.278	Valid
Y4	0.937	0.278	Valid
Y5	0.955	0.278	Valid
Y6	0.864	0.278	Valid
Y7	0.917	0.278	Valid
Y8	0.933	0.278	Valid

Y9	0.925	0.278	Valid
Y10	0.935	0.278	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25

Pada tabel uji validitas dapat dilihat bahwa nilai corrected item total correlation masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.278) itu lebih besar dari nilai signifikan 0,05. Maka semua item valid. Sehingga instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Intrumen yang dapat dilihat dari besarnya nilai Cronbach Alpha pada masing-masing variabel. Cronbach Alpha digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten masing-masing item pertanyaan. Oleh karena itu instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel IV.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.968	0.60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.971	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y2)	0.976	0.60	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS 25

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpha dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah diatas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini yakni Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (Kolmogorov-Sminov Test) dengan melihat signifikansi dari residual yang dihasilkan. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV.12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,13805256
Most Extreme Differences	Absolute	0,076
	Positive	0,076
	Negative	-0,062
Test Statistic		0,076

Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data diolah SPSS 25

Pada tabel IV.12 tersebut diatas dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai yang signifikan yaitu 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian residual data telah berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi antara variabel dengan absolut residual $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.13
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,411		1,678		3,820	0,000
	KOMPENSASI	-0,199		0,093	-0,686	-2,148	0,087
	MOTIVASI	0,061		0,101	0,192	0,602	0,550
	KERJA						
a. Dependent Variable: ABS_RES							

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel IV.13 diatas nilai signifikansi masing-masing variabel independent, yaitu Kompensasi memiliki nilai ($0,087 > 0,05$) dan Motivasi Kerja memiliki nilai ($0,550 > 0,05$) maka dapat diartikan model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah ada dua atau lebih variabel bebas yang berkorelasi secara linier. Untuk menemukan ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dalam model penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*tolerance value*) atau nilai Variance Inflation Factor (VIF). Batas *tolerance* $> 0,10$ dan batas VIF $< 10,00$, sehingga dapat

dikatakan tidak terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel IV.14
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-0,069	2,337		-0,030	0,977		
	Kompensasi	0,195	0,074	0,169	2,633	0,011	0,487	2,054
	Motivasi Kerja	0,921	0,072	0,824	12,809	0,000	0,487	2,054
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Data diolah SPSS 25

Pada tabel IV.14 diatas hasil pengujian uji multikolinearitas yang dilakukan dan diketahui bahwa nilai *Tolerance Value* 0,487 dari ketiga variabel lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel IV.15
Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,377	4,629		2,242	0,030
	Kompensasi	0,875	0,109	0,760	8,005	0,000
	Motivasi Kerja	1,061	0,051	0,948	20,653	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data diolah SPSS 25

Dari tabel IV.15 diatas menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier diperoleh koefisien untuk variabel Kompensasi 0,875 untuk variabel Motivasi Kerja 1,061 dengan konstanta sebesar 10,377 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,377 + 0,875 X_1 + 1,061 X_2$$

Koefisien hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,377 artinya kinerja pegawai bernilai positif jika variabel X1 dan X2 dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,875 bernilai positif artinya pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor Kompensasi meningkat, maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 1,061 bernilai positif artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independent (bebas) dalam menerangkan variabel dependen. Langkah-langkah pengujiannya adalah dengan menentukan formula H_0 dan H_a dari masing-masing variabel lalu membuat kesimpulan berdasarkan hasil perhitungan uji t, yaitu jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Untuk menentukan t_{tabel} , dapat dicari pada tabel statistik dengan signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ (n = sampel ; k variabel bebas) diperoleh $50 - 2 - 1 = 47$, maka $t_{tabel} = 2,011$.

Tabel IV.16
Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,377	4,629		2,242	0,030
	Kompensasi	0,875	0,109	0,760	8,005	0,000
	Motivasi Kerja	1,061	0,051	0,948	20,653	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari tabel IV.16 diatas bahwa, besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05/2 = 0,025$ (uji 2 sisi) $df_2 = 50 - 2 - 1 = 47$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,011. Maka dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dilihat dari tabel *coefficients* diperoleh nilai t_{hitung} 8,005 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,005 > 2,011$) dengan signifikan 0,000 $< 0,05$. Maka dapat dinyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya secara positif dan signifikan terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. sedangkan untuk nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X2) sebesar 20,653 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20,653 > 2,011$) dengan signifikan 0,000 $< 0,05$. Maka dapat dinyatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima yang artinya secara positif dan signifikan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan apakah H_0 diterima atau ditolak dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistic dengan signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan dengan derajat kebebasan (df) = $n-k-1$ (n = sampel ; k variabel bebas) diperoleh $50-2-1= 48$, maka F_{tabel} sebesar = 3,19.

Tabel IV.17

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842,017	2	421,009	225,236	,000 ^b
	Residual	85,983	46	1,869		
	Total	928,000	48			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi						

Sumber : Data diolah SPSS 25

Dari Tabel IV.17 hasil pengujian diatas, ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 225,236 $>$ F_{tabel} sebesar 3,19 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Walikota Jakarta Barat. Maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_{o3} : Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Walikota Jakarta Barat.

H_{a3} : Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Walikota Jakarta Barat.

Uji koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Dengan menggunakan software SPSS, diperoleh hasil analisis korelasi parsial antara Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel IV.18

Uji Koefisien Determinasi Parsial Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,760 ^a	0,577	0,568	2,890
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber, Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel IV.18 diatas, diketahui bahwa nilai korelasi pada variabel Kompensasi sebesar 0,577 atau 57,7% yang mana menunjukkan bahwa variabel (X1) Kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh serentak variabel independent (X1 dan X2) terhadap variabel dependent (Y).

Tabel IV.20
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	0,907	0,903	1,367
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber, Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel IV.20 diatas hasil dari nilai koefisien determinasi R (*Square*) diketahui pengaruh dari kedua variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) dinyatakan dalam nilai R *Square* yaitu sebesar 0,907 atau 90,7% artinya 90,7% menunjukan kedua variabel (X1) Kompensasi dan (X2) Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Walikota Jakarta Barat adalah :

1. Diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Barat.
2. Diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menyatakan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Barat.
3. Diketahui bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>

- Azizah, I. N., Arum, P. R., & Wasono, R. (n.d.). *Model Terbaik Uji Multikolinearitas untuk Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produksi Padi di Kabupaten Blora Tahun 2020 The Best Model for Multicollinearity Test to Analyze Rice Production's Factors in Blora Regency on 2020*. <http://prosiding.unimus.ac.id/>
- Esa Nur Padillah, R. I. Adam. (2019). *Analisis Regresi Linier Berganda*. *Jurnal Pendidikan Matematika*.2460–7797(2614–8234). <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/fbc/article/view/3333>
- Fauzi, M. Z., Rahim, R., Nursyamsi, I., Hakim, W., & Hasanuddin, U. (n.d.). Kepuasan kerja pemoderasi kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(9), 2022. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>
- Hartanto dan Turangan, Lingkungan Kerja, P., & Jurnal Manajerial, D. Kepemimpinan. (2021). *Hartanto dan Turangan. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI KEPUASAN KERJA PEGAWAI HOTEL DI JAKARTA: Vol. III (Issue 2)*. www.bps.go.id
- Henryanto Abaharis, Harzal Fauzi. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMATERA JAYA AGRO LESTARI SILAUT.(2022)*. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP. Jurnal Ekonomi.*, Vol.15,No.2(10.46306/jbbe.v15i2).<https://www.jbbe.lppmbinabangsa.id/index.php/jbbe/article/view/195>
- Herdayati, S.Pd dan Syahril, S.Th.I. (2019). *Desain Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian*, 7. No.1, Univ 17 Agustus 1945- Jakarta.<https://www.researchgate.net/profile/Syahril-Syahril>
- Icam Sutisna. (2020). *Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif*, Universitas Negeri Gorontalo.https://www.academia.edu/download/62615506/TEKNIK_ANALISIS_DATA_PENELITIAN_KUANTITATIF20200331-52854-1ovrwlw.pdf
- Mardiatmoko, G.-. (2020). PENTINGNYA UJI ASUMSI KLASIK PADA ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Maria Damanik. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunasi Terhadap Budaya Kerja Dan Peningkatan Kerja Pegawai Di Lingkungan Direktorat Jendral Pajak KPP Pratama Pematang Siantar*, 2(1 Januari), *Jurnal Manajemen Pendidikan-Universitas Terbuka*. <https://dinastirev.org/IMPIS/article/view/441>
- M. Harlie. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan (Vol. 10)*. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473>
- Miftahul Janna, N., & Pembimbing, D. (2021). *KONSEP UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DENGAN MENGGUNAKAN SPSS*. <https://osf.io/preprints/v9j52/>
- Mochammad Ibrahim, F., Bemby Soebyakto, B., Widiyanti, M., & Hanafi, A. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA SELATAN*. <https://ejournal.unib.ac.id/a46/article/view/20327>
- Muchzen, Hasmin Tamsah, Gunawan Bata Ilyas. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan*

- Garongkong. Journal of Management Volume 2 No. 1 2019. (2019). In *YUME : Journal of Management* (Vol. 2, Issue 1). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (n.d.). *PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG*. <http://journal.unespadang.ac.id/>
- Muhamad Syukri, Emilda, Oktariansyah. (2021). Fakultas Ekonomi Universitas Tridinati Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palembang. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v3i2.7380>
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, Kamaluddin Abunawas. (2023). *ONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*. *Jurnal Pilar*, 14, No. 1(2776–3005). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20–32. <https://doi.org/10.36406/jemi.v30i02.460>
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. In *Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 370, Issue 3). <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Rimal Romadhon, A., Mochklas, M., Hadi, S., Ekonomi dan Bisnis, F., Muhammadiyah Surabaya, U., & Surabaya, K. (n.d.). *DAMPAK PEMBERIAN KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BURUH PANEN KELAPA SAWIT DI DESA SIGENTI SELATAN*. <https://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/view/22513>
- Raja Syafira Nurmagustini. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PNS. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, 3 No.1(2548-9917 (online version)), 16–26. [JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING, 3 No.1\(2548-9917 \(online version\)\), 16–26.](https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3)
- Rizky, M., Fakultas Ekonomi, M., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI: GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA & BUDAYA ORGANISASI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA)*. 3(3). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3>
- Sanaba, H. F., & Andriyan, Y. (2022). *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja* (Vol. 2, Issue 2). <http://www.jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/194>
- Utama, T., Han, W. P., Prodi, M., Perusahaan, M., Sekretari, A., & Manajemen, D. (n.d.). *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS) Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama Medan*. <https://seminar-id.com/semnas-sainteks2019.html>
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (n.d.). *A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. <http://www.jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/194>