

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR



**SUHARNO ARIFIN
1510421011**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PUSKESMAS BATUA KECAMATAN
MANGGALA KOTA MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

SUHARNO ARIFIN
1510421011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2022

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

SUHARNO ARIFIN
1510421011

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal **31 Agustus 2022** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 31 Agustus 2022
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Yusmanizat, S.Sos., M.I.Kom.
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

SUHARNO ARIFIN
1510421011

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada Tanggal 31 Agustus 2022 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Ketua	1.
2.	Muchlis Hasan, S.E., M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Nurmadhani Fitri Suyuthi, S.E., M.Si.	Anggota	3.
4.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	4.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : SUHARNO ARIFIN
NIM : 1510421011
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiarasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 31 Agustus 2022

Yang Membuat Pernyataan,



Suharno Arifin

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran kepada Allah SWT Tuhan yang Maha Esa atas limpahan karunia, rahmat, nikmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana di Universitas Fajar dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar”. Melalui kesempatan ini, tak lupa pula peneliti ucapkan banyak terima kasih kepada Ibunda Nasriwati Madjid dan Ayahanda Arifin Djamal selaku kedua orang tua peneliti yang senantiasa memberikan dukungan, saran, doa dan restu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Fajar Makassar.
2. Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Dr. Abdul Majid, S.S., M.E. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik dan juga selaku pembimbing peneliti yang telah memberikan dukungan dan bimbingan kepada peneliti dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Nasyirah Nurdin, S.M., M.M. selaku staf Program Studi Manajemen.
6. Adikku tersayang, yaitu Annisa Ramadhani Putri Arifin yang telah mendoakan dan memberikan semangat yang tiada hentinya kepada kakaknya.
7. Seluruh teman-teman peneliti yang telah senantiasa menemani dan membantu dalam penyusunan tugas akhir ini.

8. Serta pihak-pihak lain yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan oleh karenanya saran dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Makassar, 31 Agustus 2022

Suharno Arifin

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BATUA KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

**Suharno Arifin
Mujahid**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar . Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian meliputi seluruh pegawai yang berjumlah 45 orang responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan sampel jenuh dimana mengambil semua pegawai sebagai sampel penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan secara simultan variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Raya Kecamatan Manggala Kota Makassar.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PUSKESMAS BATUA, MANGGALA DISTRICT, MAKASSAR CITY

**Suharno Arifin
Mujahid**

This study aims to analyze and determine the effect of work motivation and compensation on employee performance at Batua Health Center, Manggala District, Makassar City. This type of research is descriptive quantitative. The research population includes all employees, amounting to 45 respondents. The sampling technique used purposive sampling technique and saturated sample which took all employees as research samples. The variables in this study are work motivation and compensation on employee performance. Data analysis using multiple linear regression. The results of the study found that work motivation partially affects employee performance, and compensation partially affects employee performance. And simultaneously the variables of work motivation and compensation affect the performance of employees at Batua Raya Health Center, Manggala District, Makassar City.

Keywords: Work Motivation, Compensation and Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	31
2.1 Motivasi Kerja.....	31
2.1.1 Pengertian Motivasi	31
2.1.2 Indikator Motivasi Kerja.....	33
2.1.3 Tujuan-Tujuan Motivasi Kerja	34
2.2 Kompensasi Kerja	36
2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	36
2.2.2 Indikator-Indikator Kompensasi.....	37
2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	38
2.3 Kinerja Pegawai	41
2.3.1 Pengertian Kinerja	41
2.3.2 Indikator Kinerja pegawai.....	43
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai	44
2.4 Penelitian Terdahulu.....	45
2.5 Hipotesis	47
2.6 Kerangka Konseptual	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.2 Populasi dan Sampel.....	50
3.2.1 Populasi.....	50
3.2.2 Sampel	50
3.3 Metode Pengumpulan Data	51
3.4 Jenis dan Sumber Data	51
3.4.1 Jenis Data.....	51
3.5 Sumber Data	51
3.6 Metode Analisis Data.....	52
3.6.1 Uji Instrumen penelitian	52
3.7 Uji Hipotesis	53
3.7.1 Uji t (Uji Parsial).....	53
3.7.2 Uji F (Uji Simultan).....	53
3.8 Koefisien Determinasi (R ²).....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Gambaran Umum	55
4.1.2 Deskripsi Identitas Responden Penelitian	56
4.1.3 Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian	58
4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	60
4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	62
4.1.6 Analisis Data Penelitian	66
4.1.7 Hasil Uji Hipotesis.....	69
4.2 Pembahasan	71
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai(Y) ...	71
4.2.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)	72
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)	74
BAB V PENUTUP	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	78

DAFTAR TABEL

No	Teks	Halaman
1.	Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	46
2.	Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.	Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.	Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	57
5.	Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat pendidikan	57
6.	Tabel 4.4 Tanggapan Responden atas variabel Motivasi Kerja X1.....	58
7.	Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas variabel Kompensasi(X2)	59
8.	Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas variabel Kinerja pegawai(Y)	60
9.	Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	61
10.	Tabel 4.8 Hasil uji Reliabilitas.....	62
11.	Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	63
12.	Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	64
13.	Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
14.	Tabel 4.12 Statistik Deskriptif Variabel	66
15.	Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	67
16.	Tabel 4.14 Uji Determinasi	68
17.	Tabel 4.15 Hasil Uji Student Test (t-test)	69
18.	Tabel 4.16 Uji Simultan (F-test)	70

DAFTAR GAMBAR

No	Teks	Halaman
1.	Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan	9
2.	Gambar 2.2.Kerangka Konseptual	48

DAFTAR LAMPIRAN

No	Teks	Halaman
1.	Test (Kuesioner)	79
2.	Lampiran Hasil Data Penelitian	83
3.	Lampiran Hasil Uji Data.....	85

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas dibentuk untuk melayani konsumen dibidang kesehatan. Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimumkan kinerja pegawainya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling berperan penting dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/ perusahaan.

Anwar Prabu, (2017) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. (Mangkunegara, 2012)

Hasibuan, (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang

berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Hasibuan, 2021).

Puskesmas Batua terletak di Kecamatan Manggala Kota Makassar. Visi dari Puskesmas Batua adalah Terwujudnya wilayah kerja Puskesmas Batua sehat tahun 2021. Sedangkan Misi dari Puskesmas Batua adalah Memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat yang bermutu, efektif dan efisien, meningkatkan disiplin dan profesionalisme Sumber Daya Manusia (SDM), meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana , meningkatkan kerjasama antar program dan peran aktif lintas sector, meningkatkan kemandirian keluarga dan masyarakat untuk melaksanakan Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS).

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja pegawai di Puskesmas Batua dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya Kinerja pegawai pada Puskesmas Batua mengalami pasang surut. Maka dari itu, Kinerja pegawai harus ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja dan kompensasi. Karena dengan semangat, kemauan dan kompensasi yang sesuai maka kinerja pegawai akan lebih maksimal.

Observasi dilakukan pada bulan juli 2022 untuk mengetahui

penyebab permasalahan yang terjadi pada Puskesmas Batua, Kecamatan Manggala, Kota Makassar . Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan wawancara terhadap Pegawai Puskesmas Batua Kota Makassar diindikasikan terjadi penurunan Kinerja pegawai yang terjadi karena kurangnya kompensasi yang mereka terima. Kompensasi yang diterima antar pegawai berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan staf Puskesmas Batua, gaji para Pegawai yaitu sekitar Rp. 1.200.000 untuk yang paling rendah, namun bagi pegawai dengan jam serta beban kerja yang mereka terima itu tidak sepadan. Para pegawai merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Kurangnya perhatian atas pemberian kompensasi oleh atasan juga menyebabkan kinerja para pegawai menjadi menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai Puskesmas Batua adalah indikasi motivasi kerja. Setiap pimpinan dalam organisasi perlu menyadari pentingnya memelihara serta meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan teknik-teknik motivasi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Minimnya motivasi di Puskesmas Batua menyebabkan lemahnya pelayanan pada pasien puskesmas Batua karena pimpinan atau manajer kurang memberikan pelatihan pada pegawai yang dimana mereka yang bertemu langsung kepada pasien.

Berdasarkan alur penulis, disebutkan bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang lebih baik, sedangkan motivasi kerja pegawai perlu di tingkatkan agar pegawai dapat melakukan kinerja yang baik. Sebaliknya pegawai yang tidak mendapatkan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak

bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja pegawai bisa di tingkatkan, maka pegawai dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Jika salah satu faktor pengukuran kinerja di atas mengalami kendala, akan menimbulkan suatu masalah pada hasil kerja pegawai. Permasalahan motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai masih dialami Puskesmas Batua Kota Makassar.

Puskesmas Batua mengupayakan agar setiap kegiatan terlaksana sesuai jadwal, namun seringkali pelaksanaan beberapa kegiatan menjadi tertunda akibat pegawai yang tidak disiplin. Pegawai puskesmas sering terlambat masuk kerja dan pulang sebelum jam pulang kerja, dan tentunya ini akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun pegawai honorer yang menganggap kompensasi (imbalan) yang mereka terima sangat kecil yang belum dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari, dan ini bisa mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Dari uraian latar belakang masalah di atas penulis akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar?

2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah memperkaya konsep atau teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia. Khususnya yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Puskesmas

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau

bahan masukan tambahan bagi puskesmas. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusianya. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mewujudkan visi dan misi puskesmas.

2) Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberi efek positif kepada pegawai dalam memajukan puskesmas.

3) Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneitian selanjutnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini berisi kajian teoretis, penelitian yang relevan, dan kerangka pikir. Pada bagian kajian teoretis berisi uraian teori tentang deskripsi bercerita dan media buku harian. Pada bagian penelitian yang relevan berisi penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Pada bagian kerangka pikir berisi uraian rinci pencapaian tujuan akhir penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian yang membahas tentang Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Tinjauan pustaka atau kajian pustaka yang ada hubungannya dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2018).

Menurut (Mangkunegara, 2017) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Serdamayanti

(2014:233), motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat paya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upayaitu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian (Sutrisno, 2015) menyebutkan bahwa motivasi adalah “sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Motivasi menurut (Sinaga et al., 2020) adalah pemberian daya pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Teori hierarki kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow (Utamy et al., 2020) mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis, yaitu:



Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan menurut Abraham Maslow

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok yakni sandang, pangan, dan papan.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Security Needs*)

Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa aman, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukan, jabatan, wewenang dan tanggungjawabnya sebagai pegawai.

3. Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Kebutuhan sosial ini sering juga disebut kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari kelompok tertentu. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan.

4. Kebutuhan akan harga diri atau martabat (*Esteem Needs*)

Kebutuhan pada tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termaksud juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Pada tingkat ini, manusia sudah menjaga *image*, karena merasa harga dirinya sudah meningkat dari sebelumnya. Perilakunya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

5. Kebutuhan untuk mewujudkan diri (*Self Actualization Needs*)

Kebutuhan ini merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, kebutuhan ini antara lain perasaan bahwa pekerjaan ini dilakukannya adalah penting, dan nada keberhasilan atau prestasi yang ingin dicapai. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan kebutuhan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehanannya) dan sering nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seseorang.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Harjoyo, 2019) diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Evaluasi.
2. Efisiensi.
3. Ketertarikan pada tugas.
4. Uang dan penghargaan lainnya.
5. Menghindari hukuman dari atasan.

2.1.3 Tujuan-Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut (Enny, 2019) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat pegawai.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai.
5. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
6. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi pegawai.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
10. Mempertinggi rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.4 Pendekatan- Pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan yang disampaikan dalam buku antara lain:

1. Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan dan pengarahan.

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4. Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Dalam teori isi terdapat tiga teori motivasi yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan-kebutuhan manusia, antara lain, teori Khirarki kebutuhan, teori ERG, dan teori Dua faktor.

Pada teori proses, terdapat dua teori motivasi yang terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam

keadaan bekerja, termasuk dalam kelompok ini: teori keadilan dan teori harapan. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan.

2.2 Kompensasi Kerja

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya. Alasan ini membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relative besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompensasi sesuai kebutuhan, (Wilson, 2018).

Hasibuan, (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Budi Wibowo, (2018) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Nawawi (2011:314). Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Kawiana, 2020).

Menurut (Marwansyah, 2012) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (Darmawati, 2019) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Selain sebagai balas jasa juga bisa memotivasi mereka dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.

2.2.2 Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh (Manalu, 2019) sebagai berikut:

1. Tunjangan

Tunjangan merupakan komponen kompensasi finansial tidak langsung, yang meliputi semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung (gaji, upah, komisi).

2. Insentif

ada beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut:

- 1) Piecework merupakan pembayaran diukur menurut banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.
- 2) Production bonus merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang telah ditetapkan.
- 3) Commissions merupakan presentasi harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) Maturity Curves merupakan pembayaran berdasarkan kinerja yang dirangking menjadi: marginal, below average, average, good,

outstanding.

- 5) Merit raises merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) Pay-for-knowledge/pay-for-skills merupakan kompensasi karena kemampuan menimbulkan inovasi.
- 7) Non-maturity incentives, merupakan penghargaan diberikan dalam bentuk plakat, sertivikat, liburan dan lain-lain.
- 8) Executive incentives, merupakan insentif yang diberikan kepada eksekutif yang perlu mempertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.
- 9) International incentives, diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan di luar negeri.

3. Penghargaan

penghargaan dapat dibedakan atas penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik.

- 1) Penghargaan Ekstrinsik, yaitu penghargaan yang bersifat eksternal yang diberikan terhadap kinerja yang telah diberikan oleh pekerja, mencakup penghargaan finansial seperti; upah dan gaji, serta jaminan sosial, penghargaan interpersonal seperti: rekognisi atau pengakuan, dan promosi jabatan.
- 2) Penghargaan Intrinsik, yaitu bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, Gibson, Invancevich, dan Donnelly.

2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Manalu (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak instansi. Untuk itu, semakin tinggi tingkat *output*, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis, ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan instansi dalam membayar gaji atau upah tenaga kerja. Karena sangat mustahil bila instansi membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesediaan untuk membayar

Walaupun instansi mempunyai kemampuan membayar kompensasi, tapi belum tentu instansi tersebut memiliki kesediaan membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak instansi, maka kompensasi akan cenderung tinggi, demikian sebaliknya bila penawaran tenaga kerja instansi banyak (*oversupply*) maka pembayaran kompensasi cenderung rendah.

5. Organisasi karyawan

Organisasi karyawan yang ada dalam instansi seperti serikat kerja akan turut mempengaruhi kebijakan besar atau kecilnya pemberian

kompensasi.

6. Peraturan dan perundang-undangan

Adanya peraturan perundang-undangan yang ada mempengaruhi kebijakan instansi dalam pemberian kompensasi, misal berlakunya kebijakan pemberian Upah Minimal Regional (UMR).

2.2.4 Tujuan Administrasi Kompensasi

Berikut ini akan disampaikan apa tujuan dan bagaimana pentingnya memperhatikan kompensasi.

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan di atas rata-rata, sama dengan kebutuhan organisasi lain. Kebanyakan organisasi mengalami kesulitan untuk memperoleh sumber daya manusia sesuai kebutuhan karena jumlah penawaran yang semakin kecil. Organisasi-organisasi akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu pilihan lagi kebanyakan organisasi adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Pada umumnya, setiap orang akan menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari organisasi tempatnya bekerja. Tidak sedikit organisasi merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki system kompensasi agar menarik bagi karyawannya. System administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan

sumber daya manusia yang dimiliki sekarang.

3. Menjamin keadilan

Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan. Dengan pengikat pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

4. Perubahan sikap dan perilaku

Adanya kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta memengaruhi produktivitas kerja. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5. Efisiensi biaya

Program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (*underpay*) atau lebih (*overpay*) kepada para karyawannya.

6. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan Kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Mathis & Jackson, (2019), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut (Sutrisno, (2019) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan Kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Mangkunegara, 2017) yang berpendapat Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Afandi, (2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara, (2017) istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil dari suatu

proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada dasarnya kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berdeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

Untuk mengukur tingkat Kinerja pegawai biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternative cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan.

2.3.2 Indikator Kinerja pegawai

Afandi, (2016) indikator-indikator Kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan

kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat pada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja pegawai

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai meliputi:

1. Faktor finansial

Faktor finansial yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga Kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.

2. Faktor fisik

Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor sosial

Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan adil dan bijaksana, serta perintah yang wajar.

4. Faktor psikologi

Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan karena dapat dipakai sebagai sumber informasi dan bahan acuan yang sangat berguna bagi penulis. Berikut ini merupakan beberapa temuan-temuan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu tentang motivasi kerja, kompensasi dan Kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian/Tahun/Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Hikmawati Sopian (2019) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Fajar TV FM Makassar.	Dependen : Kinerja Independen : Motivasi Kompensasi	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai
2	Nirwana (2018) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, Cabang Sinjai	Dependen : Kepuasan kerja Independen: Kompensasi dan Disiplin kerja	Analisis regresi linear berganda	Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan
3	Farhan Kaidati (2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Somba Opu Makassar	Dependen : Kinerja Independen : Motivasi	Analisis regresi linear berganda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
4	Ratna (2019) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada PT. Semen Tonasa Di Kabupaten Pangkep	Dependen : Kinerja Independen : Motivasi dan Kompensasi	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan kompensasi secara persial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai
5	Mudayana (2016) Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul	Dependen : Kinerja Independen : Motivasi dan beban kerja	Analisis regresi linear berganda	motivasi kerja berhubungan positif signifikan terhadap Kinerja pegawai

6	Medi Prakoso (2016) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta	Dependen : Kinerja Independen : Motivasi kerja dan Kompensasi	Analisis regresi linear berganda	Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	Sulaefi (2018)	Disiplin kerja, motivasi kerja	Analisis Linear Regresi	Disiplin kerjanya, motivasinya, dan budaya kerjanya memengaruhi kepuasan kerjanya.
8	(Syahida, 2018)	Disiplin Kerjanya, Lingkungan Kerja Fisiknya, dan Motivasi Kerja	Analisis Linear Regresi	Disiplin kerjanya, lingkungan fisiknya, dan motivasinya memengaruhi kinerjanya.

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua.
3. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Batua.

2.6 Kerangka Konseptual

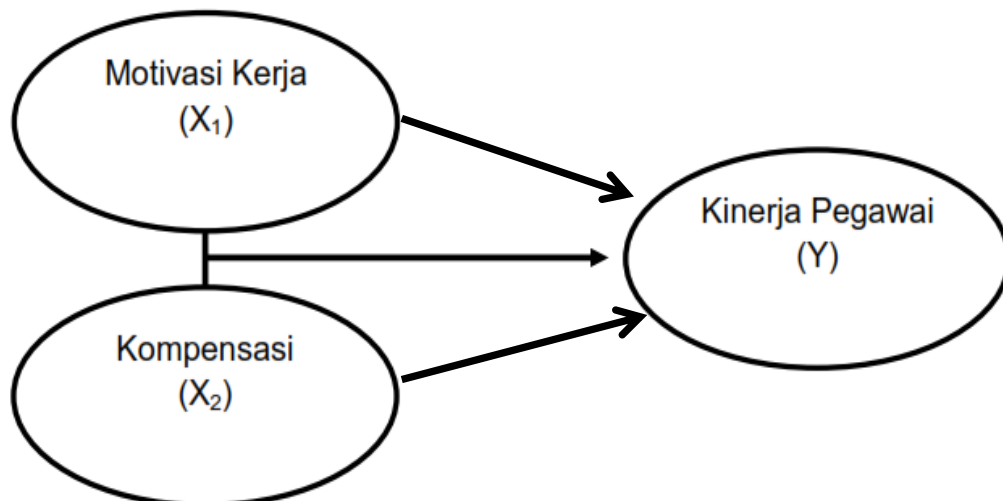
Kerangka konseptual penelitian adalah menjelaskan secara teoritis model konseptual variable-variabel penelitian tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variable-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variable bebas dengan variable terikat (Sugiyono, 2018).

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2016) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Kebijaksanaan kompensasi merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis, karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja motivasi pegawai dalam suatu instansi. Bila kebijaksanaan kompensasi tepat baik dalam aspek keadilan ataupun kelayakannya maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan setiap kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu serta permasalahannya sebagai dasar untuk membuat kerangka konseptual dan dasar untuk merumuskan hipotesis. Berikut ini model kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2 Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti, 2022

2.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.	1. Evaluasi 2. Efisiensi 3. Ketertarikan pada tugas 4. Uang dan penghargaan lainnya 5. Menghindari hukuman dari atasan (Dewi & Harjoyo, 2019)	Likert
Kompensasi (X2)	Penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan	1. Tunjangan 2. Insentif 3. Penghargaan (Manalu, 2019)	Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas (Afandi, 2016)	Likert

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Batua Kec. Manggala. Sedangkan waktu yang digunakan untuk penelitian ini yaitu selama kurang lebih 1 bulan. Dimulai dari bulan juli sampai Agustus 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2017:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Batua kecuali dokter yang berjumlah 7 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian yang akan mewakili dari keseluruhan populasi (Arikunto et al., 2014). Dikarenakan populasi kecil maka untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan tektik sensus sampling jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil (Sugiyono, 2017). Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil antara 10-25% atau 25-30% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga dan dana seperti sempit luasnya wilayah dan besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk memperoleh

data yang akurat, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 45 orang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner, yaitu melakukan pengumpulan data melalui pembagian daftar pernyataan kepada responden.
2. Observasi, dilakukan dengan mengadakan pengamatan secara langsung pada Puskesmas Batua.
3. Dokumentasi, teknik ini digunakan untuk memperoleh sejumlah data melalui dokumen tertulis tentang hal-hal yang relevan dengan kebutuhan penulis dalam penulisan ini. Seperti data tentang struktur organisasi, data personalia dan sebagainya.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari buku-buku, laporan-laporan yang berasal dari Puskesmas Batua.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang bukan dalam bentuk angka, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pegawai Puskesmas Batua yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer, adalah data yang diperoleh melalui hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden yang menjadi subjek dari penelitian ini.

2. Data sekunder, adalah data pendukung yang di peroleh dari literature- literature, bahan kepustakaan dan dokumen-dokumen perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

3.6 Metode Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yang telah di ajukan, maka di gunakan metode analisis sebagai berikut:

3.6.1 Uji Instrumen penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien korelasi antara item dengan total item sama atau lebih besar 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai koefisien korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas adalah sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari varibel atau construct. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ Sujarweni (2016).

3. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui

besarnya pengaruh yang ada antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi berganda dapat dilihat pada rumus berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja pegawai
b₀	: Konstanta
X₁	: Motivasi Kerja
X₂	: Kompensasi
b₁, b₂	: Koefisien regresi
e	: Standar Error

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah secara individu variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Uji t digunakan untuk uji signifikan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Apakah variabel X_1 dan X_2 , berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y yaitu kualitas secara terpisah. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

H₀: tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

H₁: ada pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah untuk mengetahui hubungan antara X dan Y apakah variabel X_1 dan X_2 benar-benar berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel

bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y secara bersamaan. Pengujian ini dilakukan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Membuat hipotesis H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
 H_1 : ada pengaruh yang signifikan secara simultan pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Menentukan F tabel dan F hitung, F tabel dengan signifikansi sebesar 5%
 F hitung di dapat dari perhitungan computer.
- c. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F Bila F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Bila F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- d. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai F Bila probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima Bila probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

3.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk presentase perusahaan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebasnya (X). pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

1. Lokasi Penelitian

Puskesmas Batua terletak sekitar 10 km sebelah kanan Kota Makassar, tepatnya di Kelurahan Batua Kecamatan Manggala yang dapat dicapai dengan kendaraan umum. Wilayah kerja puskesmas meliputi dua kecamatan dan empat kelurahan dengan luas wilayah kerja 117,01 km².

Wilayah kerja Puskesmas Batua meliputi Kecamatan Manggala dan Kecamatan Panakkukang. Kecamatan Manggala meliputi Kelurahan Batua dan Kelurahan Borong sedangkan Kecamatan Panakkukang meliputi Kelurahan Paropo dan Tello Baru. Adapun batas-batas wilayah kerja Puskesmas Batua adalah:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan Kelurahan Panaikang;
2. Sebelah Timur berbatasan dengan Kelurahan Antang;
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kelurahan Tamalate;
4. Sebelah Barat berbatasan dengan Kelurahan Pandang dan Kelurahan Karang Puang.

2. Visi dan Misi

Visi Puskesmas Batua “Menjadi Puskesmas dengan pelayanan terbaik di Makassar” Misi Puskesmas Batua

1. Meningkatkan sarana dan prasarana
2. Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan secara berkelanjutan
3. Mengembangkan jenis pelayanan dan mutu pelayanan kesehatan

4. Meningkatkan system informasi dan manajemen puskesmas
5. Mengembangkan kemitraan
5. Meningkatkan kemandirian masyarakat nilai-nilai organisasi

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden Penelitian

1. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan pertanda Kompensasi untuk membedakan seseorang tersebut laki-laki atau perempuan. Berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Laki-laki	17	37,8	37,8	(37,8)
	Perempuan	28	62,2	62,2	(100,0)
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Dari tabel 4.1 diatas menjelaskan bahwa dari 45 responden karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, untuk laki- laki berjumlah 17 orang dengan presentase 37,8% sedangkan untuk perempuan berjumlah 28 orang dengan presentase 62,2% dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar didominasi oleh konsumen berjenis kelamin perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur atau usia seseorang yang merupakan ukuran lamanya hidup seseorang. Karena itu usia dapat mencerminkan pengalaman dan kematangan keungan seseorang dalam kehidupan. Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 tahun – 30 tahun	20	44,4	44,4	(44,4)
	31 tahun – 40 tahun	21	46,7	46,7	(91,1)
	> 41 tahun	4	8,9	8,9	(100,0)
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Dari tabel 4.2 diatas menjelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan usia. Untuk usia 21-30 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase 44,4%, untuk responden usia 31-40 berjumlah 21 orang dengan tingkat persentase 46,7%, untuk usia >41 tahun berjumlah 4 orang dengan tingkat persentase 8,9%, dan untuk usia >51 sebanyak 4 orang dengan persentase 3,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar lebih didominasi oleh responden yang berusia 31-40 tahun dengan tingkat persentase sebesar 46,7%.

Dari hasil tersebut peneliti menganggap bahwa responden pada usia tersebut telah memiliki produktifitas yang lebih tinggi utamanya pada bidang pelayanan kesehatan.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan cerminan seberapa tinggi kemampuan dalam menyelesaikan pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dan diperoleh dari jenjang pendidikan yang ditempuhnya selama ini. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat pendidikan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma (D3)	34	75,6	75,6	(75,6)
	Sarjana (S1)	11	24,4	24,4	(100,0)
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 4.3 menjelaskan bahwa rata-rata tingkat pendidikan konsumen yaitu untuk tingkat pendidikan Sarjana berjumlah 11 orang dengan persentase 24,4%, untuk tingkat pendidikan Diploma berjumlah 34 orang dengan persentase 75,6% dari data tersebut dapat disimpulkan pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan Diploma.

4.1.3 Deskripsi Data Atas Variabel Penelitian

1. Deskripsi atas variabel Motivasi Kerja (X1)

Motivasi Kerja adalah gaya kepemimpinan yang menginspirasi bawahannya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuan serta berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan (Indra Kharis, 2015).

Tabel 4.4
Tanggapan Responden atas variabel Motivasi Kerja X1

Item / Butir	Frekuensi jawaban Responden (f) Presentase (%)										MEA N
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0,00	0	0,00	17	10,12	18	10,71	10	5,95	3,84
X1.2	0	0,00	0	0,00	16	9,52	14	8,33	15	8,93	3,98
X1.3	0	0,00	0	0,00	18	10,71	25	14,88	2	1,19	3,64
X1.4	0	0,00	0	0,00	13	7,74	29	17,26	3	1,79	3,78
X1.5	0	0,00	0	0,00	15	8,93	17	10,12	13	7,74	3,96
X1.6	0	0,00	0	0,00	13	7,74	24	14,29	8	4,76	3,89
X1.7	0	0,00	0	0,00	12	7,14	18	10,71	15	8,93	4,07
X1.8	0	0,00	0	0,00	16	9,52	15	8,93	14	8,33	3,96
X1.9	0	0,00	0	0,00	10	5,95	16	9,52	19	11,31	4,20
Rata-rata Variabel Organisasi Mahasiswa (X)											3,92

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas bahwa anggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui item “Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat.” (X1.9) dengan nilai rerata sebesar (4,20).

Nilai rerata tertinggi kedua dalam menjelaskan yakni item “Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya” (X1.7) dengan nilai rerata sebesar (4,07), dari hasil ini menjelaskan bahwa kedua item ini mampu meningkatkan Kinerja pegawai responden.

2. Deskripsi atas variabel Kompensasi (X2)

Menurut Mutiara (2015), pengertian Kompensasi adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas variabel Kompensasi(X2)

Item/ Butir	Frekuensi jawaban Responden (f) Presentase (%)										MEAN
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.A1	0	0,00	0	0,00	16	9,52	24	14,29	5	2,98	3,76
X2.A2	1	0,60	0	0,00	24	14,29	17	10,12	4	2,38	3,58
X2.A3	0	0,00	0	0,00	23	13,69	13	7,74	9	5,36	3,69
X2.B1	0	0,00	0	0,00	21	12,50	15	8,93	9	5,36	3,73
X2.B2	0	0,00	0	0,00	16	9,52	14	8,33	15	8,93	3,98
X2.C1	0	0,00	0	0,00	18	10,71	25	14,88	2	1,19	3,64
X2.C2	0	0,00	0	0,00	16	63,00	22	13,10	7	4,17	3,80
Rata-rata Variabel Motivasi Mahasiswa (Y)											3,74

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Dari tabel 4.5 diatas Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui item “Pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan” (X2.B2) dengan nilai rerata sebesar (3,98) hasil ini menunjukkan bahwa beberapa item dari variabel Kompensasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

Nilai rerata tertinggi kedua dalam menjelaskan yakni item “Pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya” (X2.C2)

dengan nilai rerata sebesar (3,80), dari hasil ini menjelaskan bahwa kedua item ini mampu meningkatkan Kinerja pegawai.

3. Deskripsi atas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017).

Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas variabel Kinerja pegawai(Y)

Item/ Butir	Frekuensi jawaban Responden (f) Presentase (%)										MEAN
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	0	0,00	0	0,00	16	9,52	27	16,07	2	1,19	3,69
Y2	0	0,00	0	0,00	17	10,12	16	9,52	12	7,14	3,89
Y3	0	0,00	0	0,00	26	15,48	11	6,55	8	4,76	3,60
Y4	0	0,00	0	0,00	18	10,71	22	13,10	5	2,98	3,71
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)											3,72

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan bahwa rata-rata tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui variabel Kinerja pegawai dengan item “Saya berusaha mencari cara mengatasi kesulitan yang saya hadapi di dalam menjalankan pekerjaan” (Y2) dengan nilai rerata sebesar (3,89) hasil ini merupakan faktor dalam meningkatkan Kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

4.1.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahilan alat ukur. Cara mengkolerasi skor tiap-tiap item pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai

person correlation ($r = > 0.30$) dan tingkat signifikansnya ($\alpha = < 0.05$). Untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil pengujian validitas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Uji validitas

Variabel dan Indikator	Koefisien Korelasi	Batas Minimal	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0,486	0,30	Valid
X1.2	0,732	0,30	Valid
X1.3	0,697	0,30	Valid
X1.4	0,443	0,30	Valid
X1.5	0,676	0,30	Valid
X1.6	0,539	0,30	Valid
X1.7	0,401	0,30	Valid
X1.8	0,544	0,30	Valid
X1.9	0,423	0,30	Valid
Kompensasi (X2)			
X2.11	0,365	0,30	Valid
X2.12	0,497	0,30	Valid
X2.13	0,600	0,30	Valid
X2.21	0,531	0,30	Valid
X2.22	0,448	0,30	Valid
X2.31	0,341	0,30	Valid
X2.32	0,502	0,30	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
Y1	0,499	0,30	Valid
Y2	0,771	0,30	Valid
Y3	0,833	0,30	Valid
Y4	0,822	0,30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa semua item dari variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan variabel Kinerja pegawai (Y) mempunyai nilai *correlation* > 0.30 dan signifikan < 0.05 sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari Motivasi Kerja yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar *Alpha Cronbach* $> 0,60$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,707	0,60	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	0,754	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja pegawai (Y)	0,669	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Pada tabel diatas 4.8 menunjukkan bahwa untu variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* $0.725 > 0.60$, variabel Kompensasi memiliki nilai *cronbach's alpha* $0.672 > 0.60$, serta Kinerja pegawai memiliki nilai *cronbach's alpha* $0,768 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan telah memenuhi standar realibilitas.

4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji One-Sample Kolmogorov. Uji Kolmogorov Smirnov (KS) adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik tertentu. Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik One-Sample Kolmogorov, kriteria yang digunakan adalah apabila Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat

alpha yang ditetapkan (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37294967
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,047
Test Statistic		,087
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.

Hasil uji normalitas dari tabel 4.9 diatas diperoleh nilai signifikan One Sample Kolmogorov sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis grafik dan juga menggunakan uji kolmogorov-smirnov dengan melihat dari nilai kolmogorov smirnov z dan nilai Asymp.Sig nya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model

regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (tidak terjadi Multikolonieritas).

Dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
- b. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016: 104).

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	Tolerance VIF
1	(Constant)	9,184	2,280		
	Motivasi Kerja (X1)	,306	,100	,662	(,411) (2,434)
	Kompensasi (X2)	-,196	,105	-,405	(,411) (2,434)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil tabel 4.10 diatas untuk variabel Motivasi Kerja dengan nilai *tolerance* yaitu 0,411>0.10 dan nilai VIF 2,434<10.00, untuk variabel Kompensasi dengan nilai *tolerance* 0,411>0.10 dan nilai VIF 2,434<10.00. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas dan data layak untuk olah pada tahap berikutnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Kotler & Armstrong, 2012) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Model regresi yang baik adalah yang homokendastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Uji statistic yang dipilih adalah uji glejser pada tabel 5.11 berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,783	1,378		,568	(,573)
Motivasi Kerja (X1)	-,048	,061	-,187	-,791	(,433)
Kompensasi (X2)	,076	,063	,284	1,199	(,237)

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan hasil pada output spss 23 tabel 4.11 diatas menunjukkan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai sig $0,573 > 0,05$, dan variabel Kompensasi memiliki nilai sig $0,433 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat bahwa variabel yang tidak mengandung heterokedastisitas sehingga model regresi yang layak dipakai dan diolah untuk tahap berikutnya.

4.1.6 Analisis Data Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif Variabel
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	45	28	43	35,31	(3,295)
Kompensasi (X2)	45	21	32	26,16	(3,162)
Kinerja Pegawai (Y)	45	12	18	14,89	(1,526)
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Hasil analisis statistic deskriptif pada tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kinerja pegawai (Y), Kinerja pegawai dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu (14,89) dan nilai standar deviasi yaitu 1,526 dari hasil nilai mean $>$ dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Kinerja pegawai dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data untuk diolah pada tahap berikutnya.

- 2) Motivasi Kerja (X1), dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu (35,31) dan nilai standar deviasi yaitu 3,295 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga disimpulkan bahwa tingkat variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data untuk penelitian.
- 3) Kompensasi (X2), Seleksi dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu (26,16) dan nilai standar deviasi yaitu 3,162 dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga disimpulkan bahwa tingkat variabel Kompensasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data untuk diolah pada tahap berikutnya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja pegawai (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu variabel Motivasi Kerja dan juga variabel Kompensasi.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,184	2,280		4,028	(,000)
Motivasi Kerja (X1)	,306	,100	,662	3,055	(,004)
Kompensasi (X2)	,196	,105	,405	1,871	(,031)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil pada tabel 4.13 sebelumnya, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,184 + 0.306 + 0,196 + 0,05$$

Dari persamaan regresi tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Angka konstanta sebesar 9,184 menyatakan jika Kinerja pegawai akan tetap konstan sebesar 9,184 apabila nilai Motivasi Kerja dan Kompensasi menunjukkan 0.
- 2) Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0.306 menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0.306.
- 3) Koefisien Kompensasi sebesar 0,196 menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai sebesar 0,1966.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4.14 Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,190	,152	(1,405)

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,436 yang berarti ada hubungan sebesar 0,436 antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan kuat. Untuk

itu persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel R square menunjukkan nilai sebesar 0,190 atau 19% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 81% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

4.1.7 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t(t-test)

Uji t-statistik untuk menguji pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t- statistik mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$, maka artinya hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen pada penelitian yang dilakukan (Ghozali, 2016: 98).

**Tabel 4.15 Hasil Uji Student Test (t-test)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,184	2,280		4,028	(,000)
Motivasi Kerja (X1)	,306	,100	,662	3,055	(,004)
Kompensasi (X2)	,196	,105	,405	1,871	(,031)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Pada tabel 4.15 diatas variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan T_{hitung} sebesar 3,055 sementara itu nilai $T_{tabel} = 1,681$, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.004 < 0.05$ oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Untuk variabel Kompensasi dengan nilai $T_{hitung} = 1,871$ dan nilai $T_{tabel} = 1,681$ maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0.031 < 0.05$ artinya variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Dari hasil tersebut maka, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

2. Uji Simultan (F-test)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel berpengaruh secara bersamaan Motivasi Kerja dan Kompensasi. Untuk hasil pengujian terhadap hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16 Uji Simultan (F-test)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,505	2	9,752	4,939	(,012 ^b)
	Residual	82,940	42	1,975		
	Total	102,444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 4,939 dan dari F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas yang diperoleh dari $(k: n - k - 1)$ ($2: 45 - 2 - 1 = 42$) maka diperoleh nilai F_{tabel} 3,220 oleh karena itu $F_{hitung} 4,939 > F_{tabel} 3,220$ maka dengan derajat kekeliruan 5% ($\alpha = 0,05$) dan nilai sig $0,012 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja pegawai, yang artinya bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima, yakni Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama meningkatkan Kinerja pegawai pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja pegawai(Y)

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Untuk analisis uji t variabel motivasi kerja nilai t hitung sebesar 3,055 sedangkan nilai tabel = 1,681 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) adalah positif. Dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dari hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Artinya motivasi kegiatan ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kecamatan Mangala Kota Makassar.

Penerapan motivasi yang dilaksanakan oleh pihak Puskesmas Batua, Kecamatan Mangala, Kota Makassar telah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan dengan baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi diberikan dalam bentuk komisi, bonus, dan biasanya penghindaran hukuman dari atasan yang melakukan evaluasi, agar karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dengan penuh tanggung jawab. Motivasi seseorang diawali dengan adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak guna mencapai suatu kebutuhan atau tujuan. Ini menunjukkan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas dan kemauan berkorban untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini, dorongan atau motivasi yang kuat dan semangat

serta kinerja yang tinggi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor kemampuan dan faktor motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Mathis & Jackson, (2019) menyatakan bahwa kinerja yang dibutuhkan dari seorang individu kepada perusahaan tergantung pada kemampuan yang diperoleh, motivasi dan dukungan pribadi.

Dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” Noorrahmi et al. (2020) dan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (2020). Dimana penelitian dilakukan di PT PLN (Persero) Rayon Puruk Kahu. Sampel terdiri dari 67 responden yang ditentukan menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan hasilnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. (1) Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Kahu. (2) Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Kahu. (3) Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Kahu. (4) Variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Puruk Kahu. (5) Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang paling dominan diantara ketiga variabel tersebut.

4.2.2 Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pembayaran (Y). Analisis uji-t untuk

variabel kompensasi, nilai $T_{hitung} = 1,871$ dan nilai $T_{tabel} = 1,681$ kemudian $T_{hitung} > T_{tabel}$ signifikansi $0,031 < 0,05$, sehingga variabel kompensasi (X_2) dapat dikatakan positif. Menggandakan kepentingan dan prestasi kerja (Y). Dari hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Artinya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Batua Kecamatan Mangala Kota Makassar.

Hal ini dikarenakan adanya kompensasi yang dibayarkan kepada Puskesmas Batua Raya Makassar. Memberikan manfaat, insentif, dan pembayaran untuk layanan berdampak positif bagi perusahaan. Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih tinggi tidak akan aktif atau terpicu sampai kebutuhan yang mendominasi dapat terpenuhi. Seseorang hanya dapat naik dalam hierarki kebutuhan ketika kebutuhan pada tingkat rendahnya sudah terenuhi. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan manusia atau individu yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam melakukan sesuatu bersifat hierarki atau memiliki tingkatan.

Dalam penelitian Muslimin, (2020) meneliti “Pengaruh kompensasi, motivasi dan tujuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kota Bima” hasil analisis regresi menggunakan SPSS for windows didapatkan kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Kemudian setelah dilakukan analisis bertahap diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, langkah terpenting dalam arahan Pemerintah Kota Bima

khususnya Dinas Pertanian adalah meningkatkan kepuasan pegawai dengan fokus pada pemberian kompensasi dan motivasi pegawai.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel bebas seperti motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2), motivasi kerja dan kompensasi secara simultan penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Analisis uji F untuk variabel motivasi kerja dan kompensasi, nilai F hitung sebesar 4,939, nilai t tabel sebesar 3,120, kemudian $f \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja dan kompensasi secara simultan atau simultan adalah positif. Kinerja empatik. Makna motivasi kerja dan kompensasi memegang peranan penting dalam kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah”. Hasil analisis ditegaskan dimana: (1) motivasi kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah; (2) kompensasi yang tidak substansial tetapi positif dalam hal kinerja pelayanan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah; (3) Motivasi kerja dan kompensasi kini secara bersama-sama penting dan menguntungkan bagi keberadaan Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Terdapat hubungan positif antara motivasi dan kompensasi kinerja, artinya karyawan yang dimotivasi melalui kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, dimana motivasi dan

kompensasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang tinggi, sedangkan yang berkinerja rendah memiliki motivasi dan kompensasi yang rendah.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada sebelumnya mengenai pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.
2. Bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.
3. Bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Puskesmas Batua Kecamatan Manggala Kota Makassar.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini maka beberapa saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan penemuan penelitian, yang perlu ditingkatkan ialah Motivasi Kerja dan Kompensasi karena dua faktor ini merupakan penilaian dalam meningkatkan Kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat diciptakan dengan memanfaatkan Kepemimpinan dan Kompensasi, yang dapat meningkatkan Kinerja pegawai pada suatu perusahaan.

2. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan memperluas sampel dan variabel bebas maupun variabel terikat yang belum dibahas pada penelitian ini agar hasil penelitian lebih heterogen dan lebih spesifik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). Cencept & Indicator: Human Resource Management. In *Cencept & Indicator: Human Resource Management*.
- Anwar Prabu, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. In Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S., Ghozali, Sugiyono, Vardaro, M. J., Systems, H. I. T., AG, H. T., Jari, A., Pentti, M., Information, B. G., Procedure, T., Voltage, H., Procedure, T., Chen, P. C., Salcedo, R., Zhu, Q., De Leon, F., Czarkowski, D., Jiang, Z. P., Spitsa, V., ... Kartika Dewi, A. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT.Bumi Aksara*, 53(1).
- Budi Wibowo, U. (2018). *Teori kepemimpinan*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/bzvqu>
- Darmawati, T. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENENTUAN NILAI KOMPENSASI TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(1). <https://doi.org/10.31851/jmwe.v13i1.2736>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue April).
- Ghozali, I. (2016). Ghazali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hasibuan. (2018). Definisi Msdm. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Hasibuan, M. S. . (2021). Pengertian MSDM. In *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. In *PT. Bumi Aksara*.
- Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, “MSDM” Perusahaan. In *UNHI Press* (Vol. 4, Issue 3).
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2012). Manajemen Pemasaran. Edisi 13. In *Jakarta: Erlangga*.
- Manalu, F. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Equilibria*, 6(2).
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja SDM (Cetakan Keenam). In *PT. Refika Aditama*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keduabelas. *Bandung: Remaja Rosdakarya*, 1(2).
- Marwansyah. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber*

Daya Manusia.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). Human resource management = manajemen sumber daya manusia. In *Salemba Empat*.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1).
- Simbolon, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. *LITERATUS*, 3(1). <https://doi.org/10.37010/lit.v3i1.162>
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, Priyoadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana. (2020). Manajemen Kinerja dalam Organisasi - - Google Books. In *Yayasan kita menulis*.
- Sugiyono. (2017). Sugiyono, Metode Penelitian. *Penelitian*.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta*.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). In *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kedelapan. *Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta*.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana. In *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wilson, B. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.

L A M P I R A N

LAMPIRAN 1

BIODATA



Identitas Diri

Nama : Suharno Arifin
Tempat, Tanggal Lahir : Pinrang, 16 September 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Abd. Daeng Sirua (Toa Daeng 3) No. 57
Telepon : 085249952475
Alamat *E-mail* : suharnoarifin96@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Pendidikan Formal :

1. SDN 2 Rantepao, Toraja Utara
2. SMPN 2 Rantepao, Toraja Utara
3. SMAN 2 Rantepao, Toraja Utara
4. SMAN 1 Rantepao, Toraja Utara

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Makassar, 31 Agustus 2022

Suharno Arifin

Lampiran 2

DOKUMENTASI





KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS BATUAKECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

Dengan Hormat,

Sehubung dengan penyusunan skripsi di Fakultas Ekonomi
Universitas FAJAR, bersama dengan ini saya :

Nama : Suharno Arifin

Jurusan : Manajemen

Dalam hal ini, penelitian mencoba memberikan bukti empiris
tentang Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil
penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak Puskesmas Batua.

Saya selaku peneliti, mohon kesediaan dan partisipasi para
pegawai, untuk berkenaan mengisi kuesioner ini dengan lengkap sesuai
dengan ketentuan dan jujur mengenai pendapat dan penilaian anda
sendiri, tanpa dipengaruhi oleh siapapun. Kuesioner ini dibuat semata-
mata untuk keperluan ilmiah. Terima Kasih, atas kesediaan dan
perhatian para pegawai.

Hormatsaya,

Suharno Arifin

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda centang ($\checkmark$) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

KS : Kurang Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

4. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
5. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

Dimohon Bapak/Ibu/i

mengisi data diri dibawah

ini :

Nama :

Umur :

Pendidikan Terakhir:

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Bagian/Departemen:

Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya bekerja ekstra keras jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya					
2	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat					
3	Saya peduli dan tertarik dengan tugastugas yang diberikan kepada saya					
4	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena Komisi					
5	Saya berdisiplin tinggi dalam bekerja untuk menghindari hukuman dari atasan					
6	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi					
9	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat					

2. Variabel Kompensasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
A	Tunjangan					
1	Tunjangan operational yang diberikan sesuai dengan tugas pegawai					
2	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai memadai					
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada pegawai memadai					
B	Insentif					
1	Pemberian insentif telah dilakukan secara adil					
2	Pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan					
C	Penghargaan					
1	Pegawai diberi penghargaan, pujian atas prestasi kerjanya					
2	Pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya					

3. Variabel Kinerja pegawai (Y)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien					
2	Saya berusaha mencari cara mengatasi kesulitan yang saya hadapi di dalam menjalankan pekerjaan.					
3	Apakah anda merasakan peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang kesehatan ibu dan anak dengan melaksanakan program KIA					
4	Saya sangat mendukung kegiatan-kegiatan yang dibuat oleh Puskesmas batua seperti penyuluhan/pemeriksaan gratis pada lansia.					

LAMPIRAN 1 DATA PENELITIAN

DATA RESPONDEN				MOTIVASI KERJA X1									
No ..	Jenis Kelamin	Usia	Pddkn	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X
1	2	2	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	42
2	2	2	2	5	4	4	4	4	4	5	5	3	38
3	1	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	3	38
4	2	3	2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
5	2	4	3	5	5	4	4	5	5	4	4	3	39
6	2	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	37
7	1	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	5	39
8	2	2	2	3	5	4	4	5	4	3	3	4	35
9	1	3	2	3	4	4	5	4	4	3	3	5	35
10	2	2	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	34
11	2	3	2	5	5	4	4	5	4	3	3	5	38
12	1	3	2	4	5	4	4	5	4	3	3	5	37
13	2	2	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	38
14	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	33
15	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	30
16	2	2	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
17	1	3	2	4	3	3	3	4	4	5	4	5	35
18	1	3	2	4	3	3	3	4	4	5	5	5	36
19	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	34
20	1	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5	4	33
21	1	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	4	33
22	2	2	2	3	3	3	3	3	4	5	5	4	33
23	1	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	32
24	2	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	5	33
25	1	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	31
26	2	2	2	5	5	3	3	4	4	5	5	5	39
27	1	3	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	38
28	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	5	33
29	2	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
30	1	2	2	5	4	4	4	4	3	4	4	5	37
31	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	36
32	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34
33	1	2	2	4	3	4	4	3	3	5	3	5	34
34	2	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	5	32
35	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	32
36	1	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	28
37	2	3	2	3	3	3	4	3	3	5	3	3	30
38	1	2	2	4	5	5	5	5	3	5	3	3	38
39	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	32
40	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	30
41	2	2	2	4	5	4	4	5	3	4	5	4	38
42	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
43	2	2	3	3	5	4	4	5	3	4	3	4	35
44	1	3	2	3	5	4	4	4	5	5	4	3	37
45	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	35

KOMPENSASI X2								KINERJA PEGAWAI Y				
X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 21	X2. 22	X2. 31	X2. 32	TOTAL _X	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL _Y
4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	4	4	16
5	4	5	3	4	4	4	29	4	3	3	4	14
4	4	5	5	5	4	4	31	4	3	3	4	14
4	4	5	5	5	4	4	31	3	3	4	4	14
3	4	4	4	5	4	4	28	4	3	3	4	14
4	5	5	5	5	4	4	32	4	3	4	4	15
4	3	3	3	5	4	4	26	5	5	3	4	17
4	3	4	4	5	4	4	28	4	3	5	4	16
3	3	3	3	4	4	5	25	4	3	5	5	17
3	3	3	3	4	3	4	23	4	5	4	4	17
4	4	4	5	5	4	4	30	4	5	5	4	18
4	4	4	3	5	4	4	28	4	5	3	4	16
3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	4	16
4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	3	4	15
3	3	4	3	4	3	3	23	4	4	3	3	14
5	4	3	4	4	4	4	28	4	5	5	4	18
4	4	4	4	3	3	3	25	4	5	3	3	15
4	4	3	3	3	3	3	23	5	4	3	3	15
3	3	5	5	3	3	3	25	4	4	3	3	14
3	3	3	4	3	3	3	22	4	5	3	3	15
4	3	4	5	3	3	3	25	4	3	4	3	14
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	4	3	14
3	3	3	3	3	3	3	21	4	5	3	3	15
3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	5	3	15
3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	3	15
5	5	3	5	5	3	3	29	3	4	5	3	15
5	5	4	5	4	4	4	31	3	5	3	4	15
4	3	4	4	3	3	3	24	3	3	3	3	12
4	4	5	4	4	5	5	31	3	4	3	5	15
5	4	4	5	4	4	4	30	3	3	3	4	13
3	3	3	4	4	4	4	25	3	5	5	4	17
4	4	3	4	4	4	4	27	3	5	5	4	17
4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	3	3	12
4	5	3	4	3	3	4	26	3	3	4	3	13
4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	3	3	13
4	3	3	3	3	3	3	22	4	5	3	3	15
3	3	5	3	3	3	3	23	3	3	4	4	14
4	4	3	3	5	5	5	29	4	4	3	4	15
4	4	3	3	3	4	3	24	3	3	3	3	12
4	3	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	12
4	3	5	4	5	4	5	30	3	3	4	4	14
4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	3	4	15
3	3	3	3	5	4	5	26	4	4	3	5	16
3	3	3	3	5	4	5	26	4	4	3	5	16
3	3	4	3	5	4	5	27	4	4	3	5	16

LAMPIRAN HASIL UJI

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	37,8	37,8	(37,8)
	Perempuan	28	62,2	62,2	(100,0)
	Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 tahun – 30 tahun	20	44,4	44,4	(44,4)
31 tahun – 40 tahun	21	46,7	46,7	(91,1)
> 41 tahun	4	8,9	8,9	(100,0)
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data 2022

**Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat pendidikan
Pendidikan Terakhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma (D3)	34	75,6	75,6	(75,6)
Sarjana (S1)	11	24,4	24,4	(100,0)
Total	45	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Data 2022

**Tabel 4.4
Tanggapan Responden atas variabel Motivasi Kerja X1**

Item/ Butir	Frekuensi jawaban Responden (f) Presentase (%)										MEAN
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0,00	0	0,00	17	10,12	18	10,71	10	5,95	3,84
X1.2	0	0,00	0	0,00	16	9,52	14	8,33	15	8,93	3,98
X1.3	0	0,00	0	0,00	18	10,71	25	14,88	2	1,19	3,64
X1.4	0	0,00	0	0,00	13	7,74	29	17,26	3	1,79	3,78
X1.5	0	0,00	0	0,00	15	8,93	17	10,12	13	7,74	3,96
X1.6	0	0,00	0	0,00	13	7,74	24	14,29	8	4,76	3,89
X1.7	0	0,00	0	0,00	12	7,14	18	10,71	15	8,93	4,07
X1.8	0	0,00	0	0,00	16	9,52	15	8,93	14	8,33	3,96
X1.9	0	0,00	0	0,00	10	5,95	16	9,52	19	11,31	4,20
Rata-rata Variabel Organisasi Mahasiswa (X)											3.92

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Tabel 4.5 Tanggapan Responden atas variabel Kompensasi(X2)

Item/ Butir	Frekuensi jawaban Responden (f) Presentase (%)										MEAN
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X2.11	0	0,00	0	0,00	16	9,52	24	14,29	5	2,98	3,76
X2.12	1	0,60	0	0,00	24	14,29	17	10,12	4	2,38	3,58
X2.13	0	0,00	0	0,00	23	13,69	13	7,74	9	5,36	3,69
X2.21	0	0,00	0	0,00	21	12,50	15	8,93	9	5,36	3,73
X2.22	0	0,00	0	0,00	16	9,52	14	8,33	15	8,93	3,98
X2.31	0	0,00	0	0,00	18	10,71	25	14,88	2	1,19	3,64
X2.32	0	0,00	0	0,00	16	63,00	22	13,10	7	4,17	3,80
Rata-rata Variabel Motivasi Mahasiswa (Y)											3,74

Tabel 4.6 Tanggapan Responden atas variabel Kinerja pegawai(Y)

Item/ Butir	Frekuensi jawaban Responden (f) Presentase (%)										MEAN
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1	0	0,00	0	0,00	16	9,52	27	16,07	2	1,19	3,69
Y2	0	0,00	0	0,00	17	10,12	16	9,52	12	7,14	3,89
Y3	0	0,00	0	0,00	26	15,48	11	6,55	8	4,76	3,60
Y4	0	0,00	0	0,00	18	10,71	22	13,10	5	2,98	3,71
Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai (Y)											3,72

Tabel 4.7 Uji validitas untuk Motivasi Kerja X1

Variabel dan Indikator	Koefisien Korelasi	Batas Minimal	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0,486	0,30	Valid
X1.2	0,732	0,30	Valid
X1.3	0,697	0,30	Valid
X1.4	0,443	0,30	Valid
X1.5	0,676	0,30	Valid
X1.6	0,539	0,30	Valid
X1.7	0,401	0,30	Valid
X1.8	0,544	0,30	Valid
X1.9	0,423	0,30	Valid
Kompensasi (X2)			
X2.11	0,365	0,30	Valid
X2.12	0,497	0,30	Valid
X2.13	0,600	0,30	Valid
X2.21	0,531	0,30	Valid
X2.22	0,448	0,30	Valid
X2.31	0,341	0,30	Valid
X2.32	0,502	0,30	Valid
Kinerja pegawai (Y)			
Y1	0,499	0,30	Valid
Y2	0,771	0,30	Valid
Y3	0,833	0,30	Valid
Y4	0,822	0,30	Valid

Tabel 4.8 Hasil uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,707	0,60	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	0,754	0,60	<i>Reliabel</i>
Kinerja pegawai (Y)	0,669	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,37294967
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,087
	Negative	-,047
Test Statistic		,087
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.

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,184	2,280			
Motivasi Kerja (X1)	,306	,100	,662	,411	2,434
Kompensasi (X2)	-,196	,105	-,405	,411	2,434

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Tabel 4.11 Hasil Uji Heterokedastisitas**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,783	1,378		,568	,573
Motivasi Kerja (X1)	-,048	,061	-,187	-,791	,433
Kompensasi (X2)	,076	,063	,284	1,199	,237

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Tabel 4.12
Statistik Deskriptif Variabel

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja (X1)	45	28	43	35,31	3,295
Kompensasi (X2)	45	21	32	26,16	3,162
Kinerja Pegawai (Y)	45	12	18	14,89	1,526
Valid N (listwise)	45				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,184	2,280		4,028	,000
Motivasi Kerja (X1)	,306	,100	,662	3,055	,004
Kompensasi (X2)	,196	,105	,405	1,871	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.14 Uji Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,190	,152	1,405

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Tabel 4.15 Hasil Uji Student Test (t-test)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,184	2,280		4,028	,000
	Motivasi Kerja (X1)	,306	,100	,662	3,055	,004
	Kompensasi (X2)	,196	,105	,405	1,871	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)

Tabel 4.16 Uji Simultan (F-test)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,505	2	9,752	4,939	,012 ^b
	Residual	82,940	42	1,975		
	Total	102,444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 23 (2022)