

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI  
KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



OLEH :

**DENISA SALSABILA**  
NIM 1911102431334

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**JUNI 2023**

**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
UPTD PPRD BAPENDA Provinsi Kaltim Wilyah Kutai Kartanegara**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



OLEH :

**DENISA SALSABILA**  
NIM 1911102431334

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**  
**JUNI 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI  
KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

Oleh:

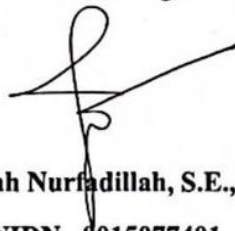
**Denisa Salsabila**

**1911102431334**

Samarinda, 10 juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



**Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.**

**NIDN. 0015077401**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI  
KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Denisa Salsabila  
NIM : 1911102431334  
Program Studi : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal Jumat, 15 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

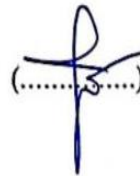
Susunan Penguji:

Penguji I : Asmadhini Handayani R., S.Si, M.M.  
NIDN: 1118058604



(.....)

Penguji II : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.  
NIDN: 0015077401



(.....)

Mengetahui

Dekan  
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
  
**(Drs. M. Farid Waidi, M.M., Ph. D.)**  
NIDN: 06056056501

Ketua  
Program Studi Manajemen  
  
**(Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph. D.)**  
NIDN: 0620107201

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Denisa Salsabila  
NIM : 1911102431334  
Program Studi : Manajemen  
Surel : denisasalsabila02@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarims*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang laing yang dijadikan sebagai bahan rujuan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan narasumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yangsesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 10 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Denisa Salsabila

## **ABSTRACT**

This study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at UPTD PPRD Bapenda of East Kalimantan province, Kutai Kartanegara region. This research uses a quantitative approach. The data collection technique uses the distribution of questionnaires. The population in this research object is 35 people and the sampling technique used in this study is non probability sampling with saturated sampling technique and measuring instruments. The analysis technique used is multiple linear regression analysis, classical assumption test and hypothesis testing. The results of this study indicate that the compensation variable (X1) has a positive and significant effect partially on employee performance (Y), the work motivation variable (X2) has a positive and significant effect partially on employee performance (Y), and compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at UPTD PPRD Bapenda of East Kalimantan province, Kutai Kartanegara region. The relationship between compensation variables, work motivation, and employee performance is strong and unidirectional because the results are positive.

**Keywords : Compensation, Work Motivation, Employee Performance**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim wilayah Kutai Kartanegara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan penyebaran kusioner. Populasi pada objek penelitian ini adalah 35 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh dan melakukan pengukuran instrument. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Hubungan antara variabel kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan adalah kuat dan searah karena hasilnya positif.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim.*

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT karena dengan rahmat, karunia, serta rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda provinsi kaltim wilayah kutai kartanegara ” ini dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.

Teriring doa sholawat semoga senantiasa melimpah ke haribaan Muhammad SAW., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan doa sholawat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada, para mushonnifin, para ulama, dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan proposal ini, banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada saya . sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya dengan tulus hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Setiaji. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Bapak Drs. Farid wajdi, M.M., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Bapak Ihwan Susila, SE., M.Si., Ph.D. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah mengarahkan, membimbing dan memberikan masukan yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Asmadhini Handayani R., S,Si,M.M. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan nasihat dan masukan.
6. Seluruh dosen pengampu mata kuliah dan staf universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang sangat berguna bagi penulis.
7. Saya ucapkan terima kasih secara khusus kepada kedua orang tua saya, ayah Aris Suptiyanto dan ibu Nurhumidayah, serta kakak saya Febri yang selalu mendo’akan dan mendukung saya selama kegiatan perkuliahan ini dan



menyelesaikan proposal ini.

8. Beserta keluarga saya yang selalu mendo'akan dan mendukung saya sehingga dapat menyelesaikan proposal ini hingga selesai.
9. Beserta Deny yang selalu menyemangati serta membantu saya mengerjakan skripsi saya dan teman-teman saya, yaitu Dwi, Elma, Rahma, Tasya dan Vina yang selalu saling *support* dan memberikan informasi-informasi mengenai kegiatan perkuliahan kepada saya sehingga saya bisa menyelesaikan proposal ini dengan baik.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan doa tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dalam lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Aamiin.

Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan yang saya miliki, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

*Billahittaufiq wal Hidayah.*

Samarinda, 03 Mei 2023

Denisa Salsabila

1911102431334

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PEDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II .....</b>	<b>6</b>
<b>TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....</b>	<b>6</b>
A. Teori dan Kajian Pustaka .....	6
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	13
C. Kerangka Pemikiran.....	17
D. Perumusan Hipotesis.....	18
<b>BAB III.....</b>	<b>21</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Lokasi Penelitian.....	21

B. Jenis Penelitian.....	21
C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel .....	21
D. Definisi Operasional Variabel.....	22
E. Jenis dan Sumber data.....	25
F. Teknik Pengumpulan Data.....	26
G. Pengukuran Instrument .....	27
H. Teknik Analisis Data.....	28
<b>BAB IV .....</b>	<b>34</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	34
B. Deskripsi Data.....	36
C. Data Penelitian .....	40
D. Analisis Data .....	44
E. Pembahasan.....	54
<b>BAB V.....</b>	<b>58</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>58</b>
A. Kesimpulan .....	58
B. Keterbatasan.....	58
C. Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>63</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	18
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	38
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan .....	39
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian .....	40
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	48

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3.1 Indikator Variabel .....	24
Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi .....	33
Tabel 4.1 Pengelompokan Kategori Pada Pernyataan .....	41
Tabel 4.2 Hasil Analisis Variabel Kompensasi .....	41
Tabel 4.3 Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja .....	42
Tabel 4.4 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan .....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1) .....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) .....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1).....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	47
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	50
Tabel 4.15 Hasil Uji T.....	51
Tabel 4.16 Hasil Koefisiensi Determinasi .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Balasan Penelitian .....	63
Lampiran 2. Kusioner Penelitian.....	64
Lampiran 3. Data Hasil Penelitian .....	66
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	70
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas .....	74
Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas .....	75
Lampiran 7. Hasil Uji F .....	76
Lampiran 8. Hasil Uji T .....	77
Lampiran 9. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi dan Kolerasi.....	78

# **BAB I**

## **PEDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dapat disebut suatu bagian dari kemajuan ilmu pembangunan dan teknologi disebut ilmu manajemen yang dapat berfokus pada pengaturan atau pengelolaan peran sumber daya manusia di dalam organisasi. Sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. (Agustinus, 2020).

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan secara signifikan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat perusahaan tidak akan mampu untuk bersaing dengan perusahaan lain. Jika kinerja karyawan yang baik di harapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk menciptakan kinerja yang baik dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mengusahakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan (Astuti & Suhendri, 2019).

Cara agar kinerja seorang karyawan dapat ditingkatkan salah satunya memberi kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atau

berdasarkan penilaian kinerja karyawan dari berbagai sumber diperusahaan tersebut dan juga motivasi karyawan selama bekerja di perusahaan. Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua faktor yang berkaitan karena dalam pemberian kompensasi akan membawa dampak bagi karyawan yang bersangkutan maupun perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja. Pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dari perusahaan agar kinerja karyawan meningkat. Kompensasi yang diberikan secara baik akan berdampak pada karyawan yang merasa lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai tujuan pada perusahaan tersebut. Kompensasi merupakan sesuatu yang dapat dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding, sesuatu yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. (Sari et al., 2020). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muliati et al., 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Utami & Hindardjo, 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya pemberian kompensasi, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja dapat memperkuat



motivasi kerja karyawan untuk mencapai motivasi kerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dapat dipengaruhi beberapa faktor, dan dapat mendorong keinginan individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat mencapai tujuan. Jika terjadi kurangnya motivasi karyawan terhadap karyawan, perusahaan dapat menghambat kinerja karyawan dan dapat membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif. Karena setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal. (Utami & Hindardjo, 2019). Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hutagalung, 2022) dan (Agustinus, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arief et al., 2021) yang mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek di instansi UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintah yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah yang bertujuan untuk mewujudkan pendapatan daerah yang optimal, agar meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia karyawan, meningkatkan kesadaran masyarakat atas

kewajibannya membayar pajak, retribusi, dan pendapatan lain-lain, meningkatkan mutu pelayanan prima kepada masyarakat, dan meningkatkan kontribusi yang optimal bagi pembiayaan daerah. Untuk itu diperlukan kinerja yang bagus agar mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dengan judul penelitian, yaitu : “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?
3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara, penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi kantor mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Peneliti, penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menambah serta memperluas ilmu pengetahuan dan keterampilan baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Akademik, memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian bagi sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Teori dan Kajian Pustaka**

##### **1. Kinerja Karyawan**

###### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2019) Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Amir, 2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan akhir dari rangkaian proses kerja namun kinerja merupakan tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome.

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

organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor – faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) adalah sebagai berikut :

##### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

##### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbetuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berubah mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental ,fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang

pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

### **c. Indikator Kinerja Karyawan**

Ada beberapa indikator kinerja menurut (Kasmir, 2019) yaitu :

1. Kualitas (Mutu), yaitu pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
2. Kuantitas, yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang.
3. Waktu, yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya.
4. Ketepatan waktu, yaitu dimana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

## **2. Kompensasi**

### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai (Handayani et al., 2020). Menurut (Enny, 2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan

pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Sedangkan Menurut (Akbar et al., 2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang di peroleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Hasibuan, 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan yang dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup atau cost of living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

#### **c. Indikator Kompensasi**

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya :

### 1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

### 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang di tanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **3. Motivasi Kerja**

### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Menurut (Hamli, 2018)



mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Teori motivasi Menurut (Robbins & Judge, 2018) teori terbaik yang diketahui adalah teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

#### **b. Faktor - faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Erri & Fajrin, 2018) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yaitu :

1. Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.

2. Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

**c. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator menurut (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020) yaitu :

1. Daya dorong  
Pemimpin memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara maksimal.
2. Kemauan  
Pegawai harus melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya sesuai dengan hatinya.
3. Kerelaan  
Dalam melakukan pekerjaan harus ikhlas dan rela mengorbankan waktu untuk menyelesaikan tugasnya.
4. Membentuk keahlian  
Harus mampu mengubah kemahiran menjadi sebuah ilmu baru.
5. Membentuk ketrampilan  
Kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara kompleks dan rapi.
6. Tanggung jawab  
Harus melakukan yang telah menjadikan tugasnya untuk diselesaikan.
7. Kewajiban

Sesuatu kewajiban yang harus dilaksanakan dan dibebankan.

#### 8. Tujuan

Cara pemimpin mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

### B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan bagi penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis dapat mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperbanyak bahan kajian dalam penelitian penulis. Berikut tabel penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti / Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Arief et al., 2021) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asian Tec Indonesia Jakarta Utara.	Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asian Tec Indonesia Jakarta Utara.
2	(Agustinus, 2020) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Kinerja Karyawan ( $Y_1$ )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan karena kompensasi dan motivasi

			yang tinggi yang diperlihatkan meningkatkan kinerja karyawan.
3	(Sari et al., 2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) Kompensasi (X <sub>2</sub> ) Motivasi (X <sub>3</sub> ) Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Hasil pengujian membuktikan bahwa : secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Utami & Hindardjo, 2019) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Motivasi (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan tidak mempengaruhi kinerja mereka dikantor. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena menunjukkan bahwa motivasi sangat penting bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

5	(Astuti & Suhendri, 2019) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama.	Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Motivasi (X <sub>2</sub> ) Kinerja Karyawan (Y <sub>1</sub> )	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi sangat mempengaruhi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
6	(Kim & Jang, 2020) <i>The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry</i>	<i>Employee Compensation</i> (X <sub>1</sub> ) <i>Restaurant Industry</i> (X <sub>2</sub> ) <i>Economic Conditions</i> (X <sub>3</sub> ) <i>Firm Growth</i> (Y <sub>1</sub> ) <i>Firm Profitability</i> (Y <sub>2</sub> )	Hasil penelitian lebih lanjut menyiratkan bahwa perusahaan restoran dapat mempertimbangkan untuk melakukan peningkatan kompensasi karyawan secara bertahap untuk mempertahankan hasil kinerja yang lebih tinggi. Namun, peningkatan tersebut harus diimplementasikan dengan inisiatif yang tepat untuk mengurangi perilaku melalaikan oleh karyawan yang dibayar terlalu tinggi.
7	(Beltrán-Martín & Bou-Llusar, 2018) <i>Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance</i>	<i>HR Bundle</i> (X <sub>1</sub> ), <i>Abilities</i> (X <sub>2</sub> ), <i>Motivation</i> (X <sub>3</sub> ), <i>Employee Performance</i> (Y <sub>1</sub> ) <i>Opportunity</i> (Y <sub>2</sub> )	Hasil penelitian kami memberikan bukti bahwa paket SDM yang meningkatkan keterampilan dan meningkatkan peluang meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan; paket SDM yang meningkatkan peluang juga berkontribusi dalam meningkatkan peluang karyawan untuk berpartisipasi.
8	(Jean et al., 2017) <i>Effect of Compensation</i>	<i>Compensation Strategies</i> (X <sub>1</sub> )	Studi ini akhirnya menyimpulkan bahwa karyawan di perusahaan

<p><i>Strategies on Employee Recognition (X<sub>2</sub>)</i></p> <p><i>Employee Benefits (X<sub>3</sub>)</i></p> <p><i>Resource Availability (Y<sub>1</sub>)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y<sub>2</sub>),</i></p>	<p><i>Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited Kimani</i></p>	<p>menganggap pengakuan sebagai sarana penghargaan dan percaya bahwa pemberian penghargaan sertifikasi secara umum memotivasi mereka untuk berkinerja lebih baik. Seperti yang dilaporkan, banyak karyawan juga berpendapat bahwa pengakuan tersebut merupakan penunjuk untuk menghargai masukan mereka yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan pada akhirnya diterjemahkan ke dalam produktivitas karyawan.</p>
<p>9 (Chien et al., 2020) <i>The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia</i></p>	<p><i>Financial Motivation (X<sub>1</sub>)</i></p> <p><i>External Self-concept (X<sub>2</sub>)</i></p> <p><i>Enjoyment of Work (X<sub>3</sub>)</i></p> <p><i>Internal Self-concept (X<sub>4</sub>)</i></p> <p><i>Goal Internalization (X<sub>5</sub>)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y<sub>1</sub>)</i></p>	<p>Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi tenaga kerja dipandang sebagai strategi bisnis utama. Lima motivator kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan diteliti: motivasi finansial, konsep diri eksternal, kenikmatan kerja, konsep diri internal dan internalisasi tujuan. Tiga motivator kerja ditemukan secara efektif meningkatkan kinerja karyawan. Konteks Mongolia yang unik untuk penelitian ini dapat ditambahkan ke dalam literatur motivasi di tempat kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan</p>

---

			prioritas strategis bisnis yang mendasar.
10	(Paulus, 2022) <i>The Effect of Remuneration, Work Discipline and Motivation on Employee Performance</i>	<i>Remuneration (X<sub>1</sub>)</i> <i>Work Discipline (X<sub>2</sub>)</i> <i>Work Motivation (X<sub>3</sub>)</i> <i>Employee Performance (Y<sub>2</sub>)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara spesifik, motivasi kerja ditemukan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

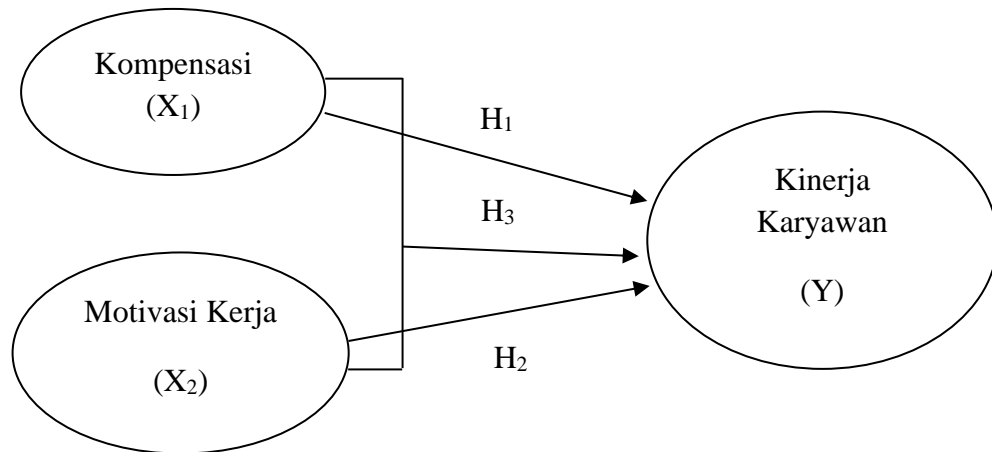
---

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan di teliti pada penelitian ini. Pada umumnya perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan memberikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat hubungan variabel, maka disini termasuk hubungan sebab akibat, yaitu suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain sehingga variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ) yaitu terdiri dari gaji, insentif, dan fasilitas serta motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu daya dorong, kemauan, dan membentuk keahlian. Sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y_1$ ) yang terdiri dari kualitas dan kuantitas.

Berdasarkan uraian kerangka pikir diatas, maka skema kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub> = Berpengaruh secara parsial terhadap Y

H<sub>3</sub> = Berpengaruh secara simultan antara H<sub>1</sub> dan H<sub>2</sub> terhadap Y

#### **D. Perumusan Hipotesis**

##### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena apabila seorang karyawan merasa puas jika diberi kompensasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan diberikan upah dan gaji, kepuasan diberikan insentif, kepuasan diberikan tunjangan, kepuasan diberikan fasilitas.

Pada Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Agustinus, 2020) dan (Liga febrina et al., 2021) mendapatkan hasil bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan karena kompensasi dan motivasi yang tinggi yang di perhatikan meningkatkan kinerja karyawan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang



dilakukan oleh (Utami & Hindardjo, 2019) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Terdapat pengaruh secara signifikan Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi Kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena apabila seorang karyawan merasa puas karyawan tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu diberikan daya dorong, diberikan kemauan, diberikan kerelaan, diberikan untuk membentuk keahlian diberikan untuk membentuk ketrampilan, diberikan tanggung jawab, diberikan kewajiban, diberikan tujuan.

Pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Astuti & Suhendri, 2019) dan (Asriani et al., 2020) mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dan motivasi sangat mempengaruhi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari et al., 2020) secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_2$  : Terdapat pengaruh secara signifikan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## 3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan Motivasi Kerja sangat berpengaruh pada Kinerja Karyawan karena apabila seorang karyawan diberikan kompensasi yang

layak dan benar maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga jika karyawan diberikan motivasi kerja dengan pegawai ataupun atasan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Arief et al., 2021) dan (Sari et al., 2020) mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan antara Kompensai (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan penulis untuk melakukan penelitian pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara yang beralamatkan di jln. Robert Wolter Mongisidi, Rempanga, Kecamatan Tenggarong, Kabupaten Kutai Kertanegara, Kalimantan Timur 75511.

#### **B. Jenis Penelitian**

Jenis data di penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) data kuantitatif adalah kajian yang dimulai dari teori ke data dan diakhiri dengan penerimaan atau penolakan teori yang digunakan, sedangkan kualitatif adalah sebuah cara atau metode penelitian yang lebih menekankan analisa atau deskriptif.

#### **C. Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dengan jumlah total karyawan sebanyak 35 orang.

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan kami teliti oleh peneliti. Pengambilan jumlah sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Karena populasi yang ada *relative* kecil, maka penelitian ini penulis mengambil keseluruhan populasi. Maka sampel yang akan digunakan untuk penelitian ini sebanyak 35 responden.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu Sampling Jenuh (Sensus) adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah populasi yang ada di penelitian ini *relative* kecil, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara dengan jumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode ini digunakan karena semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

## D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu konsep yang bersifat abstrak untuk memudahkan pengukuran suatu variabel. Definisi operasional adalah sebuah informasi ilmiah yang penting bagi peneliti yang ingin menggunakan variabel yang sama untuk penelitiannya, karena berdasarkan informasi

tersebut, mereka dapat mengetahui bagaimana cara mengukur variabel berdasarkan konsep yang sama. Maka mereka yang dapat menentukan apakah akan menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau menggunakan pengukuran yang baru.

Variabel penelitian ini merupakan semua yang berhubungan dengan apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga menghasilkan sebuah informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (bebas) dan variabel dependent (terikat).

1. Variabel dependen

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsukuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

2. Variabel independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Menurut (Sugiyono, 2019) variable independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja.

Kompensasi adalah sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi dan motivasi kerja merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal.

**Tabel 3.1 Indikator Variabel**

Variabel dan Definisi	Indikator
Kompensasi ( $X_1$ )	Menurut (Afandi, 2018)
Menurut (Enny, 2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Upah dan Gaji</li> <li>2. Insentif</li> <li>3. Tunjangan</li> <li>4. Fasilitas</li> </ol>
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	Menurut (Dewi & Sutrisno, 2017)
Menurut (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Daya dorong</li> <li>2. Kemauan</li> </ol>

penggerak kemauan bekerja	3. Kerelaan
seseorang karena setiap motif	4. Membentuk keahlian
mempunyai tujuan tertentu yang	5. Membentuk ketrampilan
ingin dicapai.	6. Tanggung jawab
	7. Kewajiban
	8. Tujuan
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Kasmir, 2019)
Menurut (Kasmir, 2019) Kinerja	1. Kualitas (Mutu)
adalah hasil kerja dan tindakan yang	2. Kuantitas
dicapai dengan memenuhi tugas dan	3. Waktu
tanggung jawab yang diberikan	4. Ketepatan waktu
dalam jangka waktu tertentu	

#### **E. Jenis dan Sumber data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian terkait. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

Menurut (Sugiyono, 2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara, penelusuran, dan sarana lainnya yang didapatkan dari informan mengenai

topik penelitian sebagai data primer. Data primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah penyebaran kusioner kepada karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

## 2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal, penelitian terdahulu, perusahaan dan jumlah karyawan.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket/ kusioner yang dibagikan untuk 35 karyawan di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Menurut (Sugiyono, 2017) angket atau kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kusioner yang digunakan di penelitian ini adalah kusioner tertutup, merupakan kusioner yang memberikan pilihan kepada responden. Masing-masing kusioner disertai dengan surat permohonan untuk mengisi kusioner yang diberikan pada responden.

Dalam pengukuran setiap pertanyaan kusioner ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono, 2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok



orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukuran setiap pertanyaan kusioner menggunakan skala likert yang memiliki pilihan dari negatif sampai sangat positif. Dapat diukur dengan skala penilaian 1 sampai 5. Skala persepsi responden (skala likert 1-5) jawaban responden yaitu berupa pilihan dari lima alternatif yang ada sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Netral (N) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

## **G. Pengukuran Instrument**

### **1. Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kusioner tersebut. Tujuan uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut (Sugiyono, 2019) dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, bila kolerasi  $r$  diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir

instrumen tersebut valid. Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Service Solutions*).

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal atau reliabel (Sugiyono, 2019).

## H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu cara yang digunakan untuk mengelola hasil penelitian untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu:

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

a = Konstanta

e = Error

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistic dengan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018).

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas

dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*. Dasar analisisnya sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini.

#### a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh seluruh variabel independen dalam model terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak, variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan uji statistik Uji F, adapun yang menjadi kriteria adalah:

Ho: Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Ha: Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Langkah-Langkah Pengujian:

a. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

Ha : ada pengaruh antara variabel X dan Variabel Y

1. Taraf nyata  $\alpha = 0,05$
2. Derajat kebebasan F tabel (a,k,n-k-1)

Dimana: ( $\alpha=0,05$ ), (k = jumlah variabel bebas), (n = jumlah sampel)

Kesimpulannya: Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima, dan jika F hitung > F tabel, maka Ha diterima.

b. Uji t

Pengujian t statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidak masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan “Seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dapat menerangkan variasi variabel dependen”

Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

a. Menentukan formulasi Ho dan Ha

Ho : tidak ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

Ha: ada pengaruh antara variabel X dan variabel Y

b. Level of signifikan  $\alpha = 0,05$

Sampel n = jumlah sampel tabel = t(a/2,n-k)

### c. Kesimpulan

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh antar masing-masing variabel X dengan variabel Y. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

### c. Koefisien Determinasi

Menurut (Bahri, 2018) koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai  $R^2$ . Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sangat terbatas. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan model semakin tepat.

### d. Koefisien Kolerasi

Koefisien kolerasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien kolerasi (Sugiyono, 2018)

Koefisien kolerasi ( $r$ ) menunjukkan derajat kolerasi antar variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien kolerasi harus terdapat dalam batas-batas  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut :

- a. Tanda positif menunjukkan adanya kolerasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai  $X$  akan diakui dengan kenaikan dan penurunan  $Y$ . Jika  $r = +1$  atau mendekati  $1$  maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tandanya negatif menunjukkan adanya kolerasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan  $Y$  dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka menunjukkan adanya pengaruh negatif dan kolerasi variabel-variabel yang diuji lemah.
- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati  $0$  maka menunjukkan kolerasi yang lemah atau tidak ada kolerasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

**Tabel 3.2**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Kolerasi**

Interval Koefisien	Koefisien Kolerasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber : (Sugiyono, 2018)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah UPTD PPRD Bapenda provinsi kaltim wilayah kutai kartanegara**

Urusan pengelolaan pendapatan daerah berasal dibawah koordinasi biro keuangan (sekretariat daerah), dan dilaksanakan oleh seksi pajak yang merupakan salah satu bagian pada biro keuangan (sekretariat) Provinsi Kalimantan Timur. Kemudian dalam perkembangan selanjutnya seksi pajak diganti menjadi bagian pajak.

Dengan peraturan daerah tingkat I Kalimantan Timur Nomor 3 Tahun 1975 dan surat keputusan Gubernur kepala daerah tingkat I Kalimantan Timur Nomor 360 Tahun 1978 tanggal 15 november 1978, tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas pendapatan daerah provinsi daerah tingkat I Kalimantan Timur, maka kantor unit pelaksana teknis (UPT) Bapenda Prov. Kaltim wilayah Kutai dibentuk.

Awalnya kantor ini berstatus sebagai kantor pembantu cabang Dinas Pendapatan Prov. Kaltim Wilayah Kutai, yang pada juli 1979 berubah menjadi cabang Dinas Pendapatan Prov. Kaltim Wilayah Kutai. Melalui keputusan Kepala Dinas Pendapatan Prov. Kaltim Nomor 01 Tahun 2002 berubah menjadi UPT Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Kutai Kertanegara. Berikutnya melalui keputusan Gubernur Kaltim No.15 tahun 2009 tentang “Pembentukan dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana



Teknis Daerah Pelayanan Pajak dan Retribusi Daerah pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Timur”.

## **2. Visi dan Misi UPTD PPRD Bapenda provinsi kaltim wilayah kutai kartanegara**

Visi :

- Berani untuk kalimantan timur berdaulat

Misi :

1. Berdaulat dalam pembangunan sumber daya manusia yang berakhlak mulia dan berdaya saing, terutama perempuan, pemuda dan penyandang disabilitas.
2. Berdaulat dalam pemberdayaan ekonomi wilayah dan ekonomi kerakyatan yang berkeadilan.
3. Berdaulat dalam memenuhi kebutuhan infrastruktur kewilayahan.
4. Berdaulat dalam pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan.
5. Berdaulat dalam dalam mewujudkan birokrasi pemerintah yang bersih, professional dan berorientasi pelayanan publik.

## **3. Struktur Organisasi**

- Kepala UPTD PPRD Bapenda  
Hj. Erna Polostin, SE.,M.AP
- Kasi Pembukuan dan Penagihan  
Sri Mahdalena, SH
- Kasi Pendataan dan Penetapan  
Mulia Pardosi S.Sos.M.AP

- Kasubag Tata Usaha  
Ekasilawaty, HS.,SE

## **B. Deskripsi Data**

Jenis di penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, menggunakan metode penelitian deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian ini dijelaskan agar dapat dilihat profil dari penelitian dan hubungan yang ada antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan data atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Penelitian ini menghubungkan 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan 2 variabel independent yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Masing-masing variabel mempunyai beberapa indikator dan dibuatkan pertanyaan atau pernyataan (kusioner). Hasil yang diperoleh dari tanggapan 35 orang responden tentang variabel-variabel penelitian.

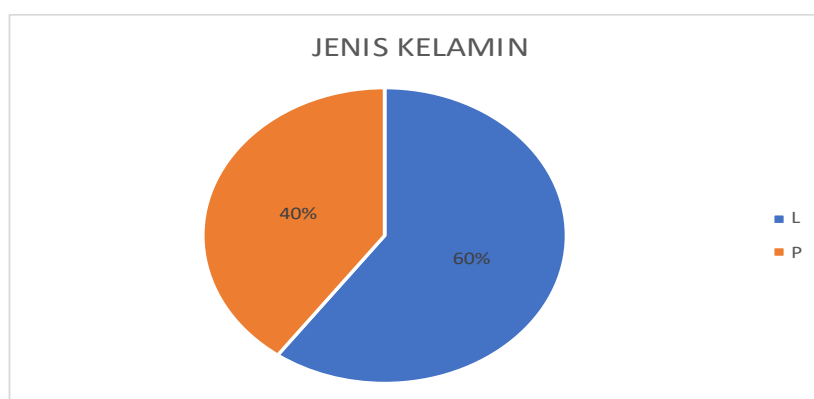
Dalam mendeskripsikan setiap variabel-variabel penelitian dengan membuat skala penilaian (skala likert). Untuk menghitung hasil penelitian yakni dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penyebaran kusioner yang ditelah dilakukan sebanyak 35 responden kemudian dapat

dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, penghasilan, dan status kepegawaian.

## 1. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil kusioner yang diperoleh responden berdasarkan jenis kelamin yang ditunjukkan pada Gambar 4.1 :

**Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**



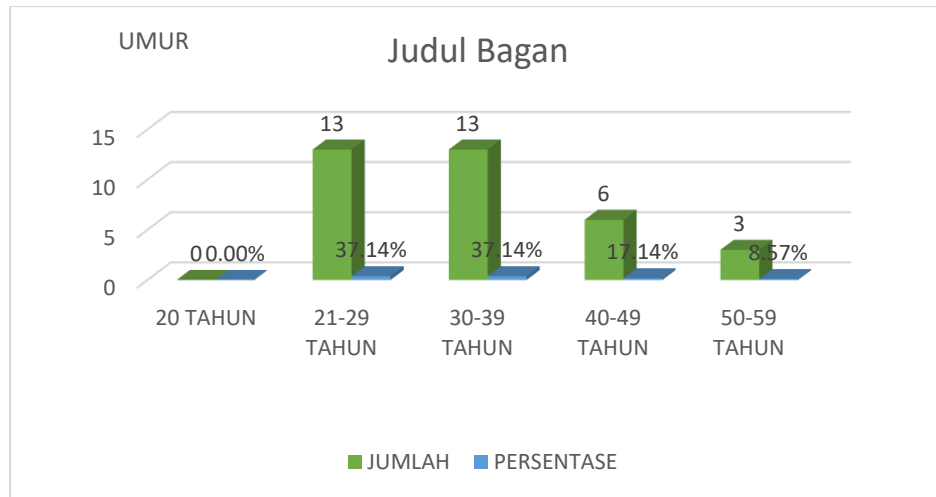
Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa persentase responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 orang atau setara 60%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 14 orang atau setara 40%. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diperoleh kesimpulan bahwa di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara didominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki (60%).

## 2. Usia

Berikut ini merupakan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia yang ditunjukkan pada Gambar 4.2 :

**Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia**



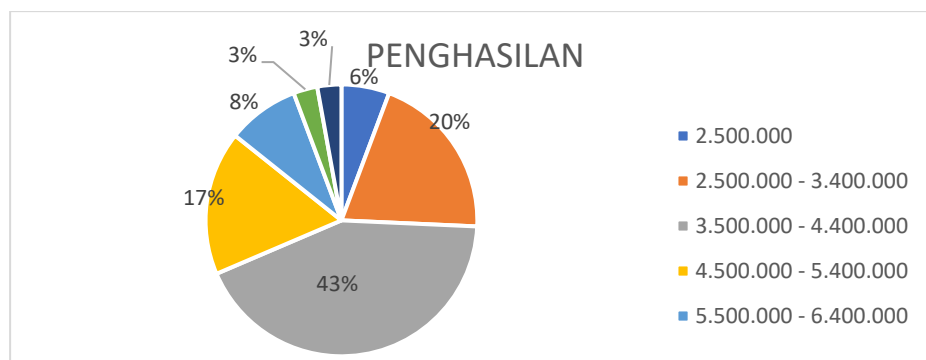
Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari 35 responden, responden yang paling banyak berusia antara 21-29 tahun dan 30-39 tahun atau setara 37% yaitu sebesar 13 orang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara adalah responden yang berusia antara 21-29 tahun dan 30-39 tahun atau setara 37% dari keseluruhan sampel.

### 3. Penghasilan

Berikut ini merupakan data mengenai karakteristik responden berdasarkan penghasilan yang ditunjukkan pada Gambar 4.3 :

**Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan**



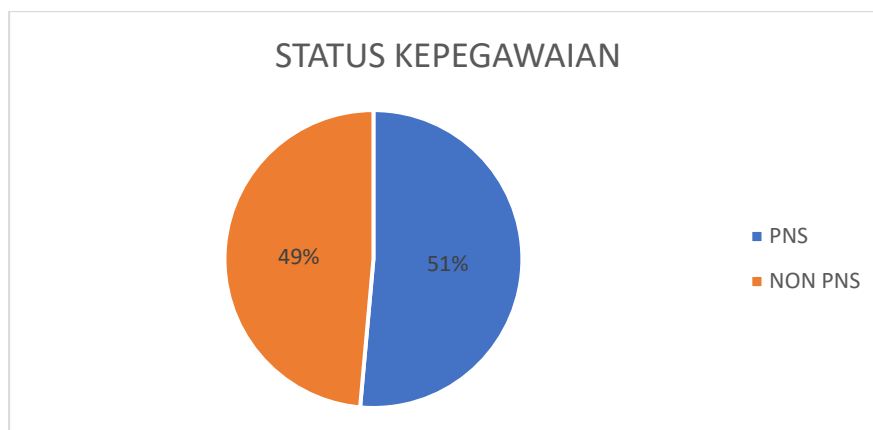
Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 4.3 maka menunjukkan bahwa dari 35 responden rata-rata karyawan yang bekerja di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara mendapatkan penghasilan dibawah 2.500.000 yaitu 2 orang (6%), penghasilan 2.500.000 - 3.400.000 yaitu 7 orang (20%), penghasilan 3.500.000 - 4.400.000 yaitu 15 orang (43%), penghasilan 4.500.000 - 5.400.000 yaitu 6 orang (17%), penghasilan 5.500.000 - 6.400.000 yaitu 3 orang (8%), penghasilan 6.500.000 - 7.400.000 yaitu 1 orang (3%), dan penghasilan paling tertinggi 7.500.000 yaitu 1 orang (3%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara adalah responden yang berpenghasilan 3.500.000 - 4.400.000 yaitu 15 orang (43%).

#### 4. Status Kepegawaian

Berikut ini merupakan data mengenai karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian yang ditunjukkan pada Gambar 4.4 :

**Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian**



Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa dari 35 responden di UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara, jumlah status kepegawaian responden yang paling banyak adalah PNS dengan jumlah 18 orang (51%) dari keseluruhan sample.

### C. Data Penelitian

Hasil dari penyebaran kusioner menghasilkan data penelitian dan diberikan interpretasi terhadap rata-rata skor dari masing-masing variabel yang ditentukan Batasan dengan skala yang dibagi kedalam 5 (lima) kategori.

Rumus yang digunakan :

$$interval = \frac{skor\ tertinggi - skor\ terendah}{kategori}$$

Untuk pengukuran dengan 5 (lima) kategori dilakukan dengan pertimbangan agar menghindari adanya nilai tengah yang dapat mengakibatkan pengelompokan menjadi kurang. Nilai yang dikelompokkan

menjadi 5 kategori dengan interval setiap kategori yang diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Berdasarkan interval diatas, maka kategori dari variabel penelitian ditunjukkan sebagai Tabel 4.1 :

**Tabel 4.1 Pengelompokan Kategori Pada Pernyataan**

Nilai Interval	Kategori
1.00 – 1.799	Sangat Tidak Setuju
1.80 – 2.599	Tidak Setuju
2.60 – 3.399	Netral
3.40 – 4.199	Setuju
4.20 – 5.00	Sangat Setuju

Sumber: data primer yang diolah (2023)

1. Variabel Kompensasi (X1)

Hasil analisis yang telah diteliti dari variabel kompensasi yang diambil dari indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Hasil Analisis Variabel Kompensasi**

item	pernyataan	Rata-rata skor	Kategori
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai beban kerja yang diberikan	3,97	Setuju
2	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan besarnya prestasi kerja	4,14	Setuju
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan	4,03	Setuju

4	Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap dan memadai	3,91	Setuju
	Rata-rata skor total	4,01	Setuju

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor total untuk variabel kompensasi adalah 4,01. Berdasarkan perkatagorian kompensasi pada UPTD PPRD Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara menunjukkan setuju oleh responden.

## 2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Hasill analisis yang telah di teliti dari variabel motivasi kerja yang diambil dari indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Hasil Analisis Variabel Motivasi Kerja**

item	pernyataan	Rata-rata skor	Kategori
1	Situasi lingkungan kerja baik dan pemberian penghargaan atas prestasi karyawan meningkatkan daya dorong	4,09	Setuju
2	Mempunyai kemauan dapat mencapai kesuksesan dalam Bekerja	4,09	Setuju
3	Saat bekerja tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	3,74	Setuju
4	Dalam membentuk keahlian saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja	3,97	Setuju
5	Diberikan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan Kemampuan	3,54	Setuju
6	Tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat anda laksanakan dengan baik	3,80	Setuju
7	Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu	4,09	Setuju
8	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi	3,97	Setuju



Rata-rata skor total	3,91	Setuju
----------------------	------	--------

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor total untuk variabel kompensasi adalah 3,91. Berdasarkan perkatagorian motivasi kerja pada UPTD PPRD Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara menunjukkan setuju oleh responden.

### 3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasill analisis yang telah di teliti dari variabel kinerja karyawan yang diambil dari indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Analisis Variabel Kinerja Karyawan**

item	pernyataan	Rata-rata skor	Kategori
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai standar yang ditetapkan pimpinan	3,94	Setuju
2	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan	4,17	Setuju
3	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan jangka waktu yang ditentukan	4,14	Setuju
4	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan	3,86	Setuju
Rata-rata skor total		4,03	Setuju

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor total untuk variabel kompensasi adalah 4,03. Berdasarkan perkatagorian kinerja karyawan pada UPTD PPRD Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara menunjukkan setuju oleh responden.

## D. Analisis Data

### 1. Pengukuran Instrumen

Penguukuran instrumen penelitian ini merupakan pengujian data masing-masing variabel penelitian, untuk mengetahui kesesuaian dan keaslian pengujian instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data. Maka pengujian instrumen dalam penelitian ini ada dua jenis penelitian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid jika pernyataan pada kusioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kusioner tersebut. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS dan nilai hasil pengolahan data dapat ditemukan pada kolom *correlations*. Penelitian ini menggunakan nilai kolerasi diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)**

Variabel	Indikator	Kolerasi	kesimpulan
(X <sub>1</sub> ) Kompensasi	X1.1	0,704	Valid
	X1.2	0,599	Valid
	X1.3	0,830	Valid
	X1.4	0,800	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2023)

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

Variabel	Indikator	Kolerasi	kesimpulan
	X2.1	0,824	Valid

(X <sub>2</sub> ) Motivasi Kerja	X2.2	0,824	Valid
	X2.3	0,617	Valid
	X2.4	0,608	Valid
	X2.5	0,681	Valid
	X2.6	0,688	Valid
	X2.7	0,724	Valid
	X2.8	0,691	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2023)

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel	Indikator	Kolerasi	kesimpulan
(Y) Kinerja Karyawan	Y1	0,775	Valid
	Y2	0,818	Valid
	Y3	0,737	Valid
	Y4	0,662	Valid

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4, 4.5, dan 4.6 menunjukkan bahwa nilai kolerasi setiap pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan penelitian adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (konsisten). Untuk melihat konsisten atau tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,06 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)**

Cronbach's Alpha
0.720

Sumber: data primer yang diolah (2023)

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Cronbach's Alpha
0.851

Sumber: data primer yang diolah (2023)

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Cronbach's Alpha
0.725

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8, 4.9, dan 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,06 . Sehingga hal ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan penelitian adalah reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa pengujian asumsi yang dilakukan dalam SPSS, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Penjelasan terhadap uji ini sebagai berikut:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak dan uji yang digunakan dalam penelitian ini

adalah uji statistik dengan Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Jika hasilnya menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>	
Unstandardized residual	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.066 <sup>a</sup>

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Dari Tabel 4.11 menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) adalah normal signifikan karena memenuhi syarat yang ditetapkan yakni sig (0,066) adalah  $>0,05$  artinya nilai distribusi data yang di uji normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi kolerasi antara variabel independen. Jika nilai tolerance  $<0,10$  atau sama dengan nilai  $> 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

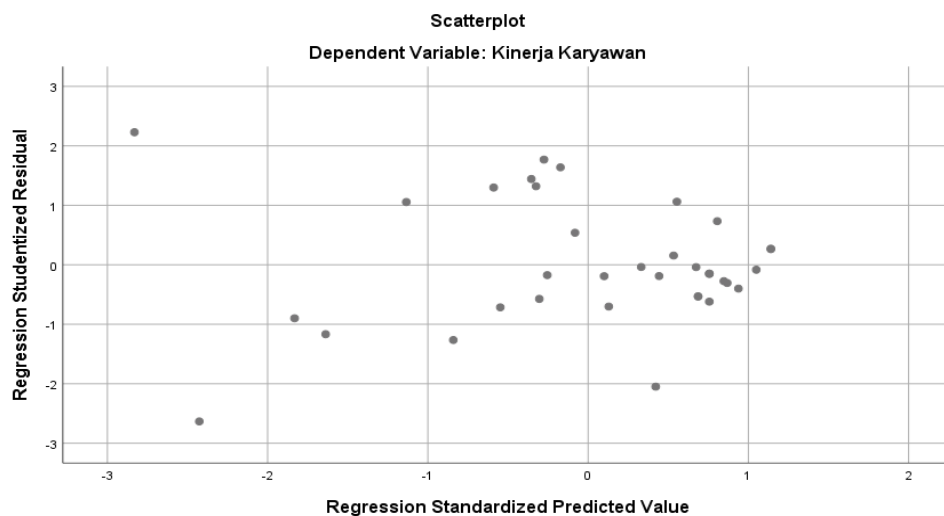
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	.453	2.206
Motivasi Kerja	.453	2.206

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan grafik *scatter plot*.



**Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 4.5 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatter plot* menyebar diatas dan dibawah tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh pada objek penelitian sebelumnya, selanjutnya data tersebut diolah dengan menggunakan SPSS 25 dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.13 :

**Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized B
(Constant)	2.607
Kompensasi	0.325
Motivasi Kerja	0.265

sumber: data primer yang diolah (2023)

$$Y = 2,607 + 0,325X_1 + 0,265X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan  
 X<sub>1</sub> = Kompensasi  
 X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

#### a. Interpretasi Dari Koefisien

- Ketika kompensasi dan motivasi kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan nilainya sebesar 2,607
- Ketika kompensasi naik satu - satuan maka kinerja karyawan akan meningkat

0,325 dan sebaliknya ketika kompensasi turun satu-satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,325.

- Ketika motivasi kerja naik satu-satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0,265 dan sebaliknya ketika motivasi kerja turun satu-satuan maka kinerja karyawan akan menurun 0,265.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini.

##### a. Uji F

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian uji F dihitung menggunakan bantuan program SPSS 25. Hasil perhitungan dapat dilihat di Tabel 4.14 :

**Tabel 4.14 Hasil Uji F**

Model	Nilai F	Sig	Keterangan
Regression	30.387	0.000	Simultan

sumber: data primer yang diolah (2023)

Dengan Hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara



Simultan terhadap variable kinerja karyawan

- $H_3$  : Terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

berdasarkan Tabel 4.14 diatas hasil uji simultan diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, variabel ini mempunyai pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

b. Uji t

Pengujian hipotesis uji t ini bertujuan untuk menguji ada atau tidak masing-masing variabel independen yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dilakukan untuk menguji  $H_1$  penelitian yaitu diduga kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Demikian juga  $H_2$  yaitu diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

Dari hasil pengujian dengan bantuan program SPSS 25 dapat dilihat di Tabel 4.15 :

**Tabel 4.15 Hasil Uji T**

Model	Nilai t	Sig	Keterangan
Kompensasi	2.075	0.046	Signifikan

Motivasi Kerja	3.526	0.001	Signifikan
----------------	-------	-------	------------

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Dengan Hipotesis sebagai berikut :

- Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel X dan variable Y
- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari data pengujian diatas ditemukan nilai signifikan masing-masing adalah sebesar 0.046 untuk kompensasi dan 0.001 untuk motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa :

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig 0,046 yang lebih kecil daripada nilai yang ditetapkan secara teori yakni 0,05 dan menunjukan bahwa nilai signifikan yang peroleh tersebut adalah signifikan, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima hipotesis yang artinya mempunyai pengaruh secara signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig 0,001 yang lebih kecil daripada nilai yang ditetapkan secara teori yakni 0,05 dan menunjukan bahwa nilai signifikan yang peroleh tersebut adalah signifikan, sehingga Ho ditolak dan Ha

diterima hipotesis yang artinya  $H_2$  mempunyai pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisiensi Determinasi

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur seberapa berkontribusi variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variasi perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisiensi determinasi dapat diukur oleh nilai adjusted R Square. Berikut hasil dari analisis menggunakan program SPSS 25.

**Tabel 4.16 Hasil Koefisiensi Determinasi**

Model	R	adjusted R Square
1	0.809	0.634

Sumber: data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat menunjukkan adjusted R Square atau koefisiensi determinasi adalah 0,634. Ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 63.4%. Sedangkan sisanya 36.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

d. Koefisiensi Kolerasi

Koefisiensi kolerasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat dan lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisiensi kolerasi.

Berdasarkan hasil kolerasi pada tabel 4.16 hasil koefisiensi determinasi menunjukkan nilai kolerasi sebesar 0,809. Masuk pada tabel interval

koefisiensi 0,80 – 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kekuatan hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat (tinggi) dan positif (Sugiyono, 2019).

## **E. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara sebanyak 35 responden.

### **1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kompensasi yang diterima maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut teori (Enny, 2019) Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka pada organisasi. Karena hal ini kompensasi berperan penting dalam kinerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dari hasil kusioner, bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan cukup baik dan dibuktikan dengan rata-rata penghasilan karyawan diatas umr yaitu sebesar 3.500.000. Ternyata mampu meningkatkan kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muliati et al., 2020), (Sari et al., 2020), dan (Purwanto, 2020) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik motivasi kerja yang diterima maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut teori (Hamli, 2018) Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal dan mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan.

Hal ini dibuktikan dari hasil kusioner bahwa dari rata-rata usia karyawan yang berumur 21-39 tahun menunjukkan karyawan tersebut masih produktif dalam bekerja dan motivasi untuk berkerja masih tinggi karena semakin baik motivasi dari karyawan dapat membuat karyawan semangat sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik dan ternyata dapat meningkat kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hutagalung, 2022), (Shobirin & Siharis, 2022), dan (Utami & Hindardjo,

2019) yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kompensasi dan motivasi kerja yang diterima maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut teori (Amir, 2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan akhir dari rangkaian proses kerja namun kinerja merupakan tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahan outcome.

Hal ini dibuktikan dari hasil kusioner, bahwa dengan kompensasi yang cukup baik dan rata-rata karyawan berumur 21-39 tahun karena umur yang masih produktif dalam bekerja dan mendapatkan gaji diatas umr, karena hal ini dapat mempengaruhi kompensasi dan motivasi kerja. Saat kompensasi yang diberikan tidak cukup baik dan karyawan tidak ada motivasi kerja maka kinerja karyawan dapat menurun. karena semakin baik kompensasi dan motivasi dari karyawan dapat membuat karyawan semangat sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Karena hal ini ternyata dapat meningkat kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arief et al., 2021), (Agustinus, 2020), dan (Astuti & Suhendri, 2019) yang

dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah dilakukan pada variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara, maka dapat ditarik kesimpulan yang sesuai dengan perumusan masalah yaitu:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

#### **B. Keterbatasan**

1. Dalam penelitian ini masih ada keterbatasan variabel yang saya gunakan untuk menguji faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena sebenarnya masih ada banyak lagi faktor lagi diluar dari penelitian ini yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan



2. Jumlah dalam sampel yang digunakan hanya sedikit karena pada instansi tersebut peneliti menggunakan instansi dengan jumlah karyawan yang tidak banyak.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh. Maka peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara

Dari penelitian yang saya teliti, variabel kompensasi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu sangat penting bagi UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara untuk terus meningkatkan dan menjaga konsistensi dalam meningkatkan kompensasi dan motivasi kerja kepada seluruh karyawan agar karyawan terus termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan peneliti yang sudah menjelaskan diatas, peneliti berharap adanya penelitian-penelitian lanjutan terhadap variabel. Karena baik untuk secara internal maupun secara eksternal dalam rangka mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Zanafa Pubishing.
- Agustinus, heriyanto budhhi yanuar. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 12(1), 90–98. <https://doi.org/10.35891/ml.v1i1i.1795>
- Akbar, mada faisal, Prasada, D., Safiih, abdul rahman, & Nuryani, Y. (2021). *seminar manajemen sumber daya manusia* (D. Sunarsi & H. Wijoyo (eds.); Vol. 21, Issue 1). insan cendikia mandiri. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Amir, D. M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan penilaian kinerja perusahaan)*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arief, M. F., Nuridin, N., & Reztrianti, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.580>
- Asriani, A., Lorensa, D., Saputri, F., & Hidayati, T. (2020). the Effect of Compensation and Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 166–172. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.933>
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan Teknik Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta : CV ANDI OFFSET.
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99–110. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. 21(1), 1–11. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

- Enny, M. (2019). *manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, *XVI*(1), 77–83.
- Ghozali, imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamli, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handayani, S., Septiadi, M. D., & Marnisah, L. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, *1*(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Jean, K. N., Ngui, T. K., & Robert, A. (2017). Effect of Compensation Strategies on Employee Performance: A Case Study of Mombasa Cement Limited. *International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research*, *5*(3), 25–42. [www.seahipaj.org](http://www.seahipaj.org)
- Kasmir. (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Depok : Rajagrafindo Indonesia.
- Kim, H. S., & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The effect of increasing employee compensation on firm performance: Evidence from the restaurant industry. *International Journal of Hospitality Management*, *88*(August 2019), 102513. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102513>
- Liga febrina, Agusra, D., Lussianda, E. O., & Susanti, A. R. (2021). The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance. *Husnayain Business Review*, *1*(1), 43–50. <https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya.
- Muliati, Sudirman, & Fahrudin. (2020). *Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Narmada*. *4*(2), 1–5.
- Paulus, P. (2022). the Effect of Leadership, Work Discipline and Work Motivation

- on Employee Performance. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.58468/remics.v1i1.8>
- Purwanto, K. (2020). pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *International Journal of Management and Business (IJMB)*, 1(1), 31–36. <https://doi.org/10.46643/ijmb.v1i1.6>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perlaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 235–246. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i5.188>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Suka Bumi : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Utami, A., & Hindardjo, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MALIA: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 151–168.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Balasan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR  
**BADAN PENDAPATAN DAERAH**

UPTD PELAYANAN PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH  
 WILAYAH KUTAI KARTANEGARA  
 Jl. Wolter Monginsidi, KM 6 Telp./Fax (0541) 661458, 661132, e-mail : dispenda.uptd.kukar@yahoo.com  
 Tenggarong – Kalimantan Timur

Tenggarong, 22 Mei 2023

Nomor : 000.9/ /Bapenda-PPRDKukar  
 Lampiran : -  
 Perihal : Ijin Penelitian

Kepada Yth,  
 Yth. Ketua Program Studi S1 Manajemen  
 Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik  
 UMKT  
 di –  
 Samarinda

Sesuai dengan surat nomor : 158/FEBP.1/C.5/C/2023 tanggal 17 Mei 2023 perihal Ijin Penelitian, dengan ini disampaikan kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk melakukan penelitian di Kantor UPTD PPRD Bapenda Provinsi Kaltim Wilayah Kutai Kartanegara.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pt. Kepala  
 Tata Usaha,  
  
 Hana Waty HS, SE  
 Penata Tk I  
 NIP. 19650601 198811 2 001

## Lampiran 2. Kusioner Penelitian

**KUESIONER****PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA UPTD PPRD BAPENDA PROVINSI KALTIM WILAYAH KUTAI KARTANEGARA**

Responden Yth,

Saya adalah mahasiswa semester VIII Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Kalimantan Timur Samarinda dan saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan Tugas Akhir, di harapkan dapat mengisi kusioner ini dengan lengkap dan benar.

Isilah identitas dan pernyataan dengan tanda centang (✓).

Nama :  
 Jenis Kelamin :  Laki – laki  Perempuan

Usia :  < 20 tahun  30-39 tahun  50-59 tahun  
 21-29 tahun  40-49 tahun

Penghasilan :  < 2.500.000  2.500.000 - 3.400.000  3.500.000 - 4.400.000  
 4.500.000 - 5.400.000  5.500.000 - 6.400.000  6.500.000 - 7.400.000  
 > 7.500.000

Alamat :

Status  
 Kepegawaian :  PNS  Non PNS

Keterangan : 1. Sangat Tidak Setuju (STS) 2. Tidak Setuju (TS) 3. Netral (N)  
 4. Setuju (S) 5. Sangat Setuju (SS)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		1 STS	2 TS	3 N	4 S	5 SS
<b>KOMPENSASI</b>						
1	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan dan sesuai beban kerja yang diberikan					
2	Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan besarnya prestasi kerja					
3	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi saya di perusahaan					
4	Perusahaan memberikan fasilitas yang lengkap dan memadai					

<b>MOTIVASI KERJA</b>					
5	Situasi lingkungan kerja baik dan pemberian penghargaan atas prestasi karyawan meningkatkan daya dorong				
6	Mempunyai kemauan dapat mencapai kesuksesan dalam Bekerja				
7	Saat bekerja tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan				
8	Dalam membentuk keahlian saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja				
9	Diberikan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan dan Kemampuan				
10	Tugas dan pekerjaan yang diberikan dapat anda laksanakan dengan baik				
11	Dapat menyelesaikan tugas secara tepat waktu				
12	Sesama rekan kerja memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi				
<b>KINERJA KARYAWAN</b>					
13	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti sesuai standar yang ditetapkan pimpinan				
14	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan				
15	Dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dengan jangka waktu yang ditentukan				
16	Selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan				

☺Terima kasih☺

## Lampiran 3. Data Hasil Penelitian

## Variabel Kompensasi (X1)

Responden	Kompensasi				Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	
1	2	4	1	1	8
2	5	4	1	1	11
3	2	4	1	1	8
4	4	1	4	4	13
5	1	1	4	4	10
6	5	5	5	5	20
7	3	4	3	3	13
8	4	5	5	5	19
9	2	5	2	2	11
10	2	2	4	4	12
11	2	4	5	5	16
12	5	4	2	2	13
13	4	5	5	5	19
14	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	4	4	18
18	4	4	4	4	16
19	4	5	5	5	19
20	5	4	4	4	17
21	4	4	5	4	17
22	4	5	5	4	18
23	5	4	5	4	18
24	5	4	4	4	17
25	5	5	4	5	19
26	5	4	3	3	15
27	4	3	5	3	15
28	2	4	4	5	15
29	3	4	4	5	16
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	3	18
33	5	5	4	4	18



34	3	3	4	4	14
35	5	4	5	5	19

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Responden	Motivasi Kerja								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	1	1	1	1	2	1	2	1	10
2	5	5	5	1	1	1	5	2	25
3	4	4	1	1	2	4	1	4	21
4	1	1	2	4	3	1	1	4	17
5	1	1	1	4	1	1	1	2	12
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	4	4	3	3	1	5	5	4	29
8	5	5	4	5	4	5	5	5	38
9	4	4	2	2	5	5	5	4	31
10	4	4	2	4	2	4	4	3	27
11	5	5	2	5	5	5	5	4	36
12	4	4	5	2	5	5	2	5	32
13	4	4	4	5	5	4	5	5	36
14	5	5	5	5	5	4	4	5	38
15	5	5	5	5	3	4	4	3	34
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	4	4	5	4	5	5	5	3	35
18	4	4	4	4	5	5	5	4	35
19	5	5	4	5	5	4	5	4	37
20	4	4	4	4	5	5	5	5	36
21	5	5	5	4	4	4	4	4	35
22	4	4	4	2	4	2	5	5	30

23	4	4	4	4	2	4	2	4	28
24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
25	5	5	5	5	2	5	5	4	36
26	5	5	1	5	4	5	5	4	34
27	4	4	4	3	1	5	4	4	29
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	5	2	5	3	2	2	4	28
30	4	4	5	5	5	4	4	5	36
31	5	5	5	5	2	3	4	5	34
32	2	2	5	3	2	4	5	2	25
33	2	2	5	5	2	3	4	4	27
34	4	4	3	4	5	2	5	4	31
35	5	5	5	5	4	2	5	5	36

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Kinerja Karyawan				Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
1	2	4	4	2	12
2	5	4	5	1	15
3	2	4	1	2	9
4	4	1	1	3	9
5	1	1	1	1	4
6	5	5	5	5	20
7	3	4	5	1	13
8	4	5	5	4	18
9	2	5	5	5	17
10	2	2	5	2	11
11	2	4	2	5	13
12	5	4	5	5	19
13	4	5	4	5	18
14	5	5	4	5	19
15	5	5	4	3	17
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20

18	4	4	4	5	17
19	4	5	4	5	18
20	4	4	5	5	18
21	5	4	4	4	17
22	4	4	4	4	16
23	4	4	5	4	17
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	2	17
26	3	4	4	4	15
27	4	5	5	4	18
28	5	4	4	5	18
29	2	3	4	5	14
30	5	5	4	4	18
31	5	5	5	2	17
32	5	5	4	4	18
33	5	5	4	5	19
34	3	3	4	5	15
35	5	4	5	4	18



X2.3	Pearson Correlation	.397*	.397*	1	.306	.240	.278	.477**	.337*	.617**
	Sig. (2-tailed)	.018	.018		.074	.165	.106	.004	.048	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.367*	.367*	.306	1	.375*	.282	.314	.440**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.030	.030	.074		.026	.101	.066	.008	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.402*	.402*	.240	.375*	1	.409*	.418*	.544**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.017	.017	.165	.026		.015	.012	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.505**	.505**	.278	.282	.409*	1	.470**	.407*	.688**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.106	.101	.015		.004	.015	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.545**	.545**	.477**	.314	.418*	.470**	1	.258	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.004	.066	.012	.004		.135	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.524**	.524**	.337*	.440**	.544**	.407*	.258	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.048	.008	.001	.015	.135		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.824**	.824**	.617**	.608**	.681**	.688**	.724**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		<b>Correlations</b>				
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	.564**	.475**	.289	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.092	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	.564**	1	.568**	.377*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.026	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	.475**	.568**	1	.215	.737**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.215	.000
	N	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	.289	.377*	.215	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.092	.026	.215		.000
	N	35	35	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.775**	.818**	.737**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Kompensasi

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.720	4

## Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.851	8

## Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.725	4

## Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11644430
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.144
	Negative	-.094
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



## Lampiran 6. Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.607	1.801		1.447	.158		
	Kompensasi	.325	.157	.320	2.075	.046	.453	2.206
	Motivasi Kerja	.265	.075	.544	3.526	.001	.453	2.206

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 7. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.245	2	144.623	30.387	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.297	32	4.759		
	Total	441.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

## Lampiran 8. Hasil Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.607	1.801		1.447	.158
	Kompensasi	.325	.157	.320	2.075	.046
	Motivasi Kerja	.265	.075	.544	3.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Lampiran 9. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi dan Kolerasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.655	.634	2.182

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