



## **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor**

M. Lutfi Maulana<sup>1</sup>, Sigit Purnomo<sup>2</sup>, M. Anton Nurhidayat<sup>3</sup>, Arman Syah,<sup>4</sup> Agung Tri Putranto,<sup>5</sup>

Universitas Pamulang

[Dosen02152@unpam.ac.id](mailto:Dosen02152@unpam.ac.id)

### **Kata kunci:**

**Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, kuesioner, studi kepustakaan dan dokumentasi. Data yang diperoleh dengan kuesioner memiliki jumlah responden sebanyak 56 pegawai. Pengujian data kuesioner dianalisis dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 26, pada uji hipotesis tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Hasil penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,126$  artinya kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang negatif dengan koefisien determinasi sebesar  $0,16\%$  serta uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $(0,936 < 2,00488)$  dengan nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$  artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $0,383$  artinya motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki tingkat hubungan yang positif dan lemah dengan koefisien determinasi sebesar  $14,7\%$  serta uji hipotesis diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,046 > 2,00488)$  dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar  $0,398$  artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang positif dan lemah dengan koefisien determinasi sebesar  $15,9\%$  serta uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{tabel} > F_{hitung}$  atau  $4,999 > 3,17$  dengan nilai signifikansi  $0,10 < 0,05$  artinya secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bogor.

## **Pendahuluan**

Perkembangan zaman di era digital ini, keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Tetapi dalam situasi covid-19, banyak sektor yang terpengaruh oleh adanya covid-19 terutama dalam sektor ekonomi, tidak sedikit perusahaan yang gulung tikar dan tidak dapat menjalankan perusahaannya lagi. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas guna menunjang pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia dapat menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan organisasi apabila disertai dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Karena dengan pemberian kompensasi tersebut keberhasilan organisasi dapat dikelola dengan lebih baik dan pengelolaan tersebut akan terus berlanjut hingga mereka diberhentikan. Menurut Hasibuan (2019) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan".

Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia (BKPSDM) kota Bogor dibentuk berdasarkan peraturan daerah kota Bogor nomor 31 tahun 2021 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kota Bogor yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan manajemen ASN. BKPSDM Kota Bogor. Berdasarkan kompensasi yang ada pada BKPSDM Kota Bogor, pendapatan atau kompensasi yang diterima pegawai berbeda-beda sesuai dengan golongannya, seperti sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Gaji Pegawai BKPSDM Kota Bogor**  
**Periode 2020-2022**

Tahun	Golongan	A	B	C	D	E
2020	I	2.335.800	2.472.900	2.577.500	2.686.500	-
	II	3.373.600	3.516.300	3.665.000	3.820.000	-
	III	4.236.400	4.415.600	4.602.400	4.797.000	-
	IV	5.000.000	5.211.500	5.431.900	5.661.700	5.901.200
2021	I	2.335.800	2.472.900	2.577.500	2.686.500	-
	II	3.373.600	3.516.300	3.665.000	3.820.000	-
	III	4.236.400	4.415.600	4.602.400	4.797.000	-
	IV	5.000.000	5.211.500	5.431.900	5.661.700	5.901.200
2022	I	2.335.800	2.472.900	2.577.500	2.686.500	-
	II	3.373.600	3.516.300	3.665.000	3.820.000	-
	III	4.236.400	4.415.600	4.602.400	4.797.000	-
	IV	5.000.000	5.211.500	5.431.900	5.661.700	5.901.200

*Sumber: BKPSDM Kota Bogor 2020-2022*

Dari tabel di atas menunjukkan kompensasi pada BKPSDM Kota Bogor periode 2020-2022. Pegawai BKPSDM adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang saat ini disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki pangkat atau tingkatan tersendiri yaitu: golongan I (lulusan SD dan SMP), golongan II (lulusan SMA - D3), golongan III (lulusan S1 – S3), dan golongan IV (puncak karir PNS). Dari golongan tersebut dibagi lagi menjadi beberapa golongan ruang kerja yang terbagi atas A, B, C, D, dan E khusus golongan IV.

Untuk tercapai tujuan suatu organisasi maka perlu adanya pemberian motivasi untuk pegawai agar mampu bekerja dengan baik. Menurut Konsep teori dari Irham (2016) bahwa “Motivasi adalah aktivitas pelaku sebagai energi untuk bangkit memenuhi kebutuhan dan tugas pekerjaan sesuai tujuan yang ditetapkan.”

Pemberian motivasi pada BKPSDM Kota Bogor kepada pegawai selama ini dirasa kurang terlaksana dengan baik, yakni kurangnya motivasi dalam pekerjaan. Dari kurang optimalnya motivasi pada tersebut, dapat dilihat melalui tingkat motivasi berikut ini:

**Tabel. 1**  
**Data Program Motivasi Pegawai BKPSDM Kota Bogor**  
**Periode 2020-2022**

No	Indikator	Sub Indikator	2020	2021	2022
1	Kebutuhan Fisiologis	Tunjangan Makan	Beras 10kg 1x/bulan	Beras 10kg 1x/bulan	Beras 10kg 1x/bulan
2	Kebutuhan Rasa Aman	Jaminan Sosial Tenaga Kerja	BPJS	BPJS	BPJS
3	Kebutuhan Sosial	Family Gathering	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
4	Kebutuhan Penghargaan	Pemberian Reward	TPP	TPP	TPP
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pengembangan Karir	2x/tahun	1x/tahun	1x/tahun

*Sumber: BKPSDM Kota Bogor*

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa observasi pada pegawai BKPSDM Kota Bogor dengan indikator kebutuhan fisiologi hingga aktualisasi diri masih adanya yang belum terpenuhi, contohnya seperti tidak adanya family gathering selama 3 tahun tersebut dari 2020-2022 diduga karena tidak boleh menganggarkan biaya untuk hal tersebut. Akan tetapi ada beberapa aspek yang sudah dipenuhi setiap tahunnya, seperti tunjangan makan berupa beras 10kg/bulan dengan tanggungan suami/istri dan 2 anak maka banyaknya tunjangan beras berjumlah maksimal 4 jiwa tetapi dikonversi menjadi uang tunai yang kurang lebih Rp 200.000 dan digabungkan ke dalam gaji pokok, jaminan social tenaga kerja berupa BPJS Kesehatan, Pemberian reward berupa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) berupa tunjangan jabatan dan penilaian kinerja serta kedisiplinan, selain TPP ada juga prestasi lencana karya satya yang berupa beasiswa Pendidikan S3 bagi pegawai yang berprestasi, dan kebutuhan aktualisasi diri seperti pengembangan karir yang ditetapkan tanggal 1 April dan 1 Oktober setiap tahun, tetapi setiap pegawai hanya bisa mengikutinya selama 4 tahun sekali atau lebih cepat lagi bila pegawai tersebut berprestasi. Namun aspek-aspek tersebut masih belum memenuhi dan meningkatkan motivasi pegawai secara maksimal, oleh karena itu motivasi pada BKPSDM Kota Bogor harus ditingkatkan lagi agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Kinerja pegawai yang baik dibutuhkan motivasi pegawai yang timbul sepenuhnya dari hati, sehingga untuk menimbulkan motivasi yang baik maka pegawai sendiri perlu menyadari kebutuhan dan kepentingan kinerjanya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Menurut Kaswan (2017:187) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, hasil

kerja, target/sasaran, atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja pegawai tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak organisasi maupun pihak pegawai itu sendiri. Semakin meningkatnya kinerja pegawai maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan/organisasi tersebut. Meningkatnya kinerja pegawai maka organisasi akan memperoleh keuntungan baik dari produktivitas pegawai maupun tercapainya tujuan perusahaan/organisasi.

Pada BKPSDM Kota Bogor Kinerja Pegawai dirasa masih kurang, hal ini diduga dari pencapaian pegawai yang tidak maksimal setiap tahunnya. Berikut adalah data penilaian kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bogor:

**Tabel. 2**  
**Data Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bogor**  
**Periode Tahun 2020-2022**

No.	Penilaian	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
1	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	92,20	91,87	91,74
2	Orientasi Pelayanan	86,31	85,63	84,31
3	Integritas	85,75	84,98	84,00
4	Komitmen	87,11	86,41	85,87
5	Disiplin	84,31	83,96	84,45
6	Kerja Sama	86,00	85,88	84,74
7	Kepemimpinan	86,50	95,78	95,67

*0-50 Sangat kurang, 51-60 Kurang, 61-75 Cukup, 76-90 Baik, 91-100 Sangat Baik*  
Sumber: BKPSDM Kota Bogor

Berdasarkan tabel menunjukkan terjadi penurunan penilaian kinerja pada BKPSDM Kota Bogor tahun 2020 – 2022 di hampir semua aspek dari hasil penilaian rata-rata keseluruhan pegawai yang berjumlah 56 orang, dari tabel tersebut hanya penilaian disiplin yang naik dari tahun 2021 yang semula 83,96 menjadi 84,45 di tahun 2022, selain disiplin penilaian kepemimpinan juga mengalami kenaikan dari 86,50 pada tahun 2020 dan naik 95,7 di tahun 2021 tetapi mengalami penurunan lagi pada tahun 2022 menjadi 95,67, selain penilaian disiplin dan kepemimpinan semuanya mengalami penurunan dari tahun ke tahun, dan juga semua aspek penilaian dari tahun 2020-2022 belum memenuhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang sebesar 92,20 pada tahun 2020, pada tahun 2021 sebesar 91,87, dan pada tahun 2022 sebesar 91,74.

## Metode

- Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif
- Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang diambil dari objek penelitian
- Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel independen, yaitu Kompensasi dan Motivasi serta variabel dependen Kinerja Karyawan
- Dalam penelitian ini data yang digunakan bersumber langsung dari objek penelitian

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

**Tabel 4**  
**Hasil uji validitas**

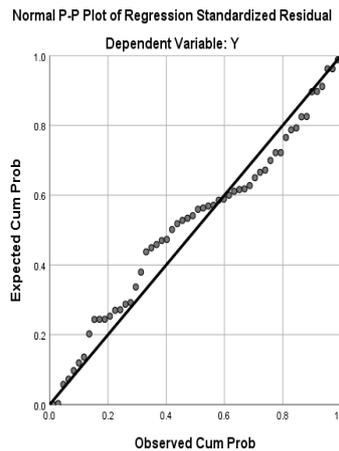
<b>Kompensasi</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math> N = 70</b>	<b>Hasil</b>
P1	0,50	0,26	Valid
P2	0,58	0,26	Valid
P3	0,50	0,26	Valid
P4	0,55	0,26	Valid
P5	0,55	0,26	Valid
P6	0,51	0,26	Valid
P7	0,56	0,26	Valid
P8	0,67	0,26	Valid
P9	0,57	0,26	Valid
P10	0,52	0,26	Valid
<b>Motivasi</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math> N = 70</b>	<b>Hasil</b>
P1	0,60	0,26	Valid
P2	0,65	0,26	Valid
P3	0,58	0,26	Valid
P4	0,62	0,26	Valid
P5	0,58	0,26	Valid
P6	0,37	0,26	Valid
P7	0,60	0,26	Valid
P8	0,61	0,26	Valid
P9	0,61	0,26	Valid
P10	0,56	0,26	Valid
<b>Pegawai</b>	<b>Nilai <math>r_{hitung}</math></b>	<b>Nilai <math>r_{tabel}</math> N = 70</b>	<b>Hasil</b>
P1	0,50	0,26	Valid
P2	0,58	0,26	Valid
P3	0,53	0,26	Valid
P4	0,53	0,26	Valid
P5	0,69	0,26	Valid
P6	0,63	0,26	Valid
P7	0,59	0,26	Valid
P8	0,62	0,26	Valid
P9	0,66	0,26	Valid
P10	0,54	0,26	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Haasil Uji tabel di atas dikatakan valid karna nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{Tabel}$  Dengan demikian semua indikator tersebut adalah valid.

**Uji Asumsi Klasik**

**a. Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 1**  
**Uji Normalitas P-P Plot**

Gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan sebagai bahan penelitian ini memiliki data yang berdistribusi normal

**b. Uji Multikolinieritas**

**Tabel. 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

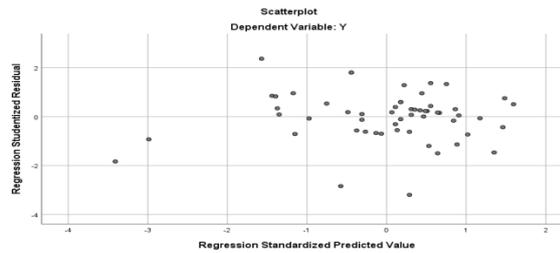
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28.623	9.253		3.093	.003		
	X1	-.123	.141	-.110	-.872	.387	.998	1.002
	X2	.450	.150	.378	2.999	.004	.998	1.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel kompensasi (X1) sebesar 0,998 dan motivasi (X2) sebesar 0,998, nilai tersebut kurang dari 1 (satu) dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kompensasi (X1) sebesar 1,002 dan variabel motivasi (X2) sebesar 1,002 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2**  
**Heteroskedastisitas**

Pada gambar *Scatterplot* di atas dapat menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Kemudian titik-titik tersebut menyebar tidak membentuk suatu pola dalam artian titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Jadi dalam hal ini dapat dikatakan bahwa hasil model regresi ini tidak ada atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel. 6**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>											
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change		
1	.398 <sup>a</sup>	.159	.127	4.33177	.159	4.999	2	53	.010	2.416	
a. Predictors: (Constant), X2, X1											
b. Dependent Variable: Y											

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini, hasil pengujian dinyatakan tidak adanya autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai durbin-watson sebesar 2.416 yang berada pada interval 1,550 – 2,460.

**Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel. 7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.623	9.253		3.093	.003
	X1	-.123	.141	-.110	-.872	.387

	X2	.450	.150	.378	2.999	.004
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh nilai persamaan yang dipakai adalah yang berada pada kolom B (koefisien), maka persamaan regresi linear berganda diperoleh sebagai berikut:  $Y = 28,623 + (-0.123 X1) + 0.450 X2$  Dari hasil analisis regresi linear berganda tersebut diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara linear. Berdasarkan pernyataan diatas maka pengaruh tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 28,623 artinya jika tidak ada perubahan atau sama dengan nol pada kompensasi (X1) dan motivasi (X2) maka kinerja pegawai (Y) memiliki nilai 28,623 poin.
2. Nilai kompensasi (X1) -0,123 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompensasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar -0,123 point.
3. Nilai motivasi (X2) 0,450 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,450 point.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel. 8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 <sup>a</sup>	.159	.127	4.33177
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,159 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 15,9% sedangkan sisanya 84,1% dipengaruhi faktor lain.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel. 9**  
**Hasil Uji t Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49.289	6.616		7.450	.000
	X1	.141	.151	.126	.936	.034
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel kompensasi (X1) di atas didapatkan t hitung lebih besar 0,936 dan t tabel sebesar 2,00488 atau t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel) dengan signifikansi 0,034 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,034 < (sig) 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya yaitu variabel kompensasi (X1) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kota Bogor.

**Tabel. 10**  
**Hasil Uji t Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.009	6.628		3.471	.001
	X2	.455	.149	.383	3.046	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel motivasi (X1) di atas didapatkan t hitung lebih besar 3,046 dan t tabel lebih kecil 2,00488 atau t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel) dengan signifikansi 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < (sig) 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya yaitu variabel motivasi (X2) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BKPSDM Kota Bogor.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji f statistik ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen terhadap model yang telah dibuat. Berdasarkan uji F yang dilakukan penulis menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel. 11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.619	2	93.810	4.999	.010 <sup>b</sup>
	Residual	994.506	53	18.764		
	Total	1182.125	55			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah, 2023 Berdasarkan dari hasil uji simultan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada tabel dapat dilihat bahwa nilai F hitung 4,999 > Ftabel 3,17 dengan tingkat signifikan  $0,010 < 0,05$ . Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bogor.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian diatas sebelumnya, mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan terkait Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bogor, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bogor, dengan perolehan persamaan regresi  $Y = 49,289 + (0,141X_1)$ . Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,016 atau 0,16% sedangkan sisanya 99,84% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel atau ( $0,936 < 2,00488$ )  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan signifikansi 0,034 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,034 > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bogor.
2. Berdasarkan hasil analisis, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bogor, dengan perolehan persamaan regresi  $Y = 23,009 + 0,455X_2$ . Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,147 atau 14,7% sedangkan sisanya 85,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau ( $3,046 > 2,00488$ )  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dengan signifikansi 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bogor.
3. Berdasarkan hasil analisis, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan perolehan persamaan  $Y = 28,623 + (-0,123 X_1) + 0,450 X_2$ . Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,159 atau 15,9% sedangkan sisanya 84,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau ( $4,999 > 3,17$ )  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel dengan signifikansi 0,010 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara silmutan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bogor.

## **Daftar Pustaka**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator), Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari. (2015). Statistika Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1), 84-90.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Hartatik, Indah Puji. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara. (2017). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.
- Irham. Fahmi (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2018). Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). In Media: Bogor
- Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa Dan Umum. Bandung: Yrama Widya, 2018.
- Rivai, Veithzal. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora (2015). Kerangka Penelitian Kompensasi Edisi Empat Belas, Pengertian Dimensi Kompensasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, S., Naibaho, P., Simanjuntak, E., & Wijiangkara, G. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217-240.
- Sofyandi Herman. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.