

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAPIN)**

Muhammad Ihsan¹, Khuzaini², Rahmi Widyanti³

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen, 61101, Universitas Islam Kalimantan (MAB), 2009020108

²Direktorat Pascasarjana, 61101, Universitas Islam Kalimantan (MAB), 0021126201

³Direktorat Pascasarjana, 61101, Universitas Islam Kalimantan (MAB), 1102086701

iamihsan88@gmail.com/(082150825151)

ABSTRAK

Muhammad Ihsan. 2009020108. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin). Dosen Pembimbing I Khuzaini, Dosen Pembimbing II Rahmi Widyanti.

Fenomena yang terjadi di Indonesia yaitu gaji pokok PNS yang masih kecil, dimana ini menjadi disensitif bagi para lulusan para lulusan terbaik dari berbagai lembaga pendidikan untuk menjadi PNS dan lebih memilih untuk bekerja di sektor swasta. Tujuan pada penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tapin. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tapin. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Tapin. Penelitian ini menggunakan metode analisa data kuantitatif, yakni mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian diperoleh Kompensasi memiliki nilai sig. = 0,002 (Nilai sig. < 0,05) dengan demikian secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Motivasi Kerja memiliki nilai sig. = 0.017 (Nilai sig. < 0,05) dengan demikian Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja.

ABSTRACT

Muhammad Ihsan. 2009020108. The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance (Studies on the Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) in Tapin Regency). Advisor I Khuzaini, Advisor II Rahmi Widyanti.

The phenomenon that occurs in Indonesia is that the basic salary of civil servants is still low, which is a disincentive for the best graduates from various educational institutions to become civil servants and prefer to work in the private sector. The purpose of this study was to test and analyze the effect of compensation partially having a significant effect on employee performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Tapin Regency. To test and analyze work motivation partially has a significant effect on employee performance in the Personnel and Human Resources Development Agency of Tapin Regency. To test and analyze compensation and work motivation simultaneously have a significant effect on the performance of employees in the Personnel and Human Resources Development Agency of Tapin Regency

This study uses quantitative data analysis methods, namely grouping data based on variables and types of respondents, tabulating data based on variables from all respondents, presenting data for each variable studied, performing calculations to answer the problem formulation, and performing calculations to test the hypotheses that have been proposed.

The research results obtained that compensation has a sig value. = 0.002 (sig. value <0.05) thus partially has a significant effect on the performance variable. Work Motivation has a sig value. = 0.017 (sig. value <0.05) thus work motivation partially has a significant effect on performance variables

Keywords: Compensation; Work Motivation; Performance.

REFERENSI

- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Grasindo, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kustrianingsih, Maria Rini. Maria Magdalena Minarsih dan Leonardo Budi Hasiolan. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang*. Journal of Management Vo. 02 2016.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM* Cetakan Ke enam. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maslow, Abraham H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP, Jakarta
- Mayasari, Anita. Johansyah dan Usfandi haryaka. 2018. *Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur*. E-Journal Management 2018.
- Murti dan Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan komitmen Organiasial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya*. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Nurchayani, Ni Made. dan I. G. A. Dewi Adyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5 Tahun 2016.
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Priatna, Dr. H. Deden Komar, S.T., S.IP., M.M., CHRA dan Prof. Dr. Nandan Limakrisna, M.M., CMA (2021). *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness*, Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 8 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kesebelas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji PNS.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2011 Tentang Perubahan Ketigabelas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji PNS.
- Prihartanta, Widayat (2015). *Teori-teori Motivasi* Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83 Tahun 2015.
- Rambe, Anna Rachmaniah. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Lingkungan Sekretariat daerah Kab. Kepulauan Yapen*. Jakarta
- Prakoso, Medi (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat*. S1 thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta : PT . Indeks, Kelompok Gramedia .
- Rivai, veizthal. 2011. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktek"*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Ratih Harpawati. Masdar Mas'ud dan Anshar Daud. 2020. *Analisis Pengaruh Kualitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada BKPP Kab. Kepulauan Selayar*. Nobel Management Review, 2020.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, www.bkn.go.id

Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.