

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Aceh Besar

Andra Damanhuri

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jl. Muhammadiyah No.91, Bathoh, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh 23245
andra61625@gmail.com

Tarmizi Gadeng

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jl. Muhammadiyah No.91, Bathoh, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh 23245
tarmizigadeng@unmuha.ac.id

Suryani Murad

Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh, Indonesia
Jl. Muhammadiyah No.91, Bathoh, Kec. Lueng Bata, Banda Aceh 23245
manajemensuryani@gmail.com

Article's History:

Received; 3 November 2023, Accepted in revised form; 11 November 2023, Accepted; 29 November 2023, Published 1 Desember 2023. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Damanhuri, A., Gadeng, T., & Murad, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Aceh Besar. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9 (6). 2890-2899. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1586>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar dengan mengambil sampel sebanyak 32 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan studi dokumentasi dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar dan secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kompensasi pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai, artinya semakin tinggi kompensasi pegawai maka semakin meningkat kinerjanya. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk organisasi.

Keywords: *Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai Kantor Camat Kuta Cot Glie Aceh Besar*

Pendahuluan

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun pegawai tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Pegawai juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif pegawai, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, sumber daya merupakan sumber energy, tenaga, kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya

tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi.

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari organisasi yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu organisasi, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap organisasi, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi.

Kompensasi merupakan imbalan dari organisasi untuk diberikan kepada pegawai atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan organisasi dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para pegawai agar dapat bekerja sama dengan organisasi.

Motivasi kerja merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara suka rela.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Pegawai

. Menurut Sedarmayanti (2017:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Motivasi kerja. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi kerja tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Sundiman (2017:72) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan organisasi adalah:

A. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (Knowledge)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (Skill)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (Conceptual Skill), keterampilan manusia (Human Skill), dan keterampilan teknik (Technical Skill).

c. Faktor Motivasi kerja (Motivation)

Motivasi kerja diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang

rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

B. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2018:117) "kompensasi adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Kompensasi ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi." Menurut Rivai (2018:357) "kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sebagai berikut :

Mangkunegara (2018:190) "jenis-jenis kompensasi dijabarkan menurut komponen program kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji pokok adalah kompensasi pokok yang diterima seorang pegawai, biasanya berupa upah dan gaji.
- b. Upah adalah imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan pada jumlah waktu kerja.
- c. Gaji adalah imbalan kerja tetap untuk setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja.
- d. Penghasilan tidak tetap adalah jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim atau organisasional.
- e. Tunjangan adalah sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaan organisasi."

Motivasi Kerja

Menurut Pratiwi (2017:30) "motivasi kerja seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Siagian (2017:138) motivasi kerja adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan

Motivasi Kerja Dipengaruhi Oleh Beberapa factor, antara lain;

1. "Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi.

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

5. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi kerja pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin".

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian pegawai Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar yang tercatat pada awal tahun 2022 sebanyak 32 pegawai. Karena ukuran populasi tersebut mencukupi dan terjangkau untuk diteliti maka sampel penelitian adalah seluruh populasi pegawai.

Metode Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 23 dengan formulasi regresi linier berganda.

Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu.

Tabel 1.1 Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=32)	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,612	0,349	Valid
2	A2		0,712	0,349	Valid
3	A3		0,800	0,349	Valid
4	A4		0,472	0,349	Valid
5	A5		0,625	0,349	Valid
6	A6		0,712	0,349	Valid
7	A7		0,800	0,349	Valid
8	B1	Kompensasi	0,449	0,349	Valid
9	B2		0,806	0,349	Valid
10	B3		0,664	0,349	Valid
11	B4		0,660	0,349	Valid
12	B5		0,497	0,349	Valid
13	C1	Motivasi Kerja	0,667	0,349	Valid
14	C2		0,476	0,349	Valid
15	C3		0,419	0,349	Valid
16	C4		0,569	0,349	Valid
17	C5		0,611	0,349	Valid
18	C6		0,569	0,349	Valid
19	C7		0,611	0,349	Valid
20	C8		0,466	0,349	Valid

Sumber: hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi product moment yaitu sebesar 0,349 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat.

Tabel 1.2 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,884	Handal
2.	Kompensasi (X1)	0,60	0,792	Handal
3.	Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,809	Handal

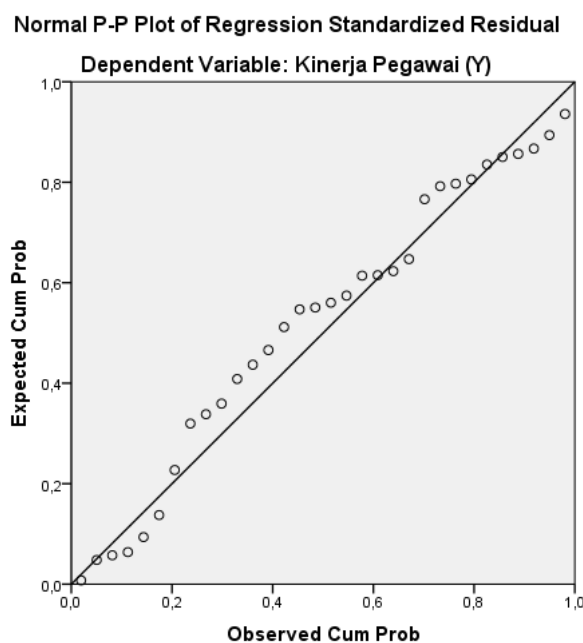
Sumber: data di olah, 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. "Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik". Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, kompensasi, motivasi kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas



Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,426	2,345	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja (X2)	0,426	2,345	Non Multikolinieritas

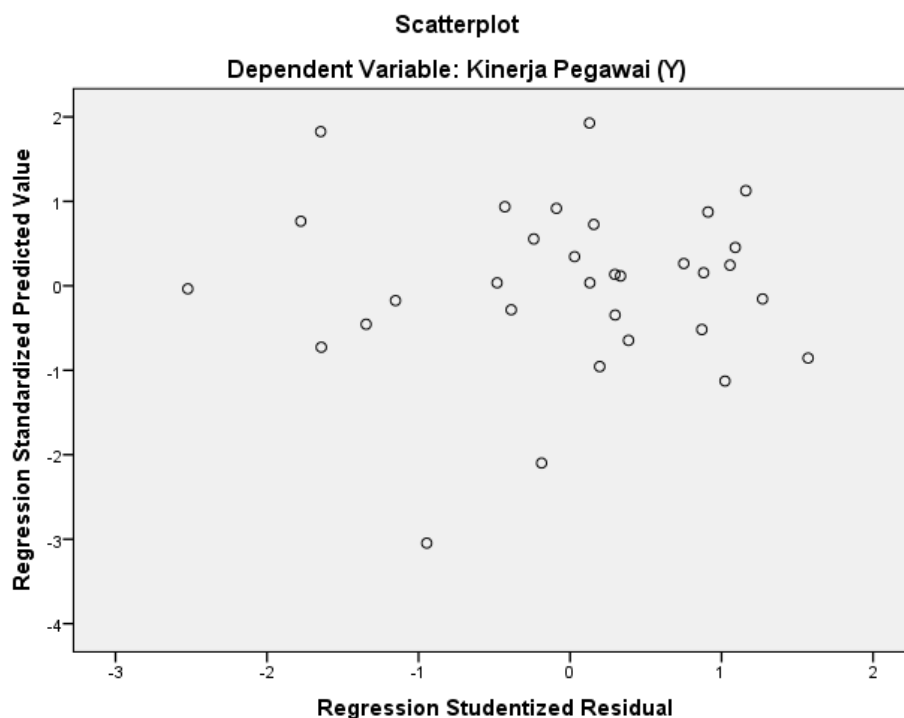
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (data diolah).

Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 1.5 Hasil Pengujian Heterokedastisitas



Uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2). terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 1.6 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,348	0,619	3,793	2,045	0,000
Kompensasi	0,276	0,110	2,509	2,045	0,026
Motivasi kerja	0,576	0,210	2,737	2,045	0,010

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil olahan data melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 2,348 + 0,276X_1 + 0,576X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,348 artinya bila mana kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar, adalah sebesar 2,348 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai berpengaruh masih rendah.

b. Koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,276. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi secara relaif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar sebesar 27,6% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 0,576. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar sebesar 57,6% dengan asumsi variabel kompensasi (X1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar karena diperoleh koefisien regresi sebesar 57,6%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 1.7 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,789 ^a	0,623	0,597	0,48667

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,789 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar

78,9%. Artinya kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,597 artinya bahwa sebesar 59,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 40,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas yaitu kompensasi dan motivasi kerja, contohnya variabel prestasi kerja, kemampuan kerja dan loyalitas kerja.

Uji t (Parsial)

Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai thitung > nilai ttabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima, sebaliknya apabila nilai thitung < nilai ttabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahu besarnya nilai thitung dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai thitung dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai ttabel dengan menggunakan tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kompensasi (X1)

Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18 nilai thitung (2,509) lebih besar dari ttabel (2,045), maka keputusannya adalah menolak H01 dan menerima Ha1. Dari hasil uji secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X2)

Pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18 nilai thitung (2,737) lebih besar dari nilai ttabel (2,045) nilai thitung > nilai ttabel, maka keputusannya adalah menolak H02 dan menerima Ha2. Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar.

Uji F (Simultan)

Untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai Fhitung > nilai Ftable, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sebaliknya apabila nilai Fhitung < nilai Ftable, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Tabel 1.8 Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	11,347	2	5,673	23,954	3,328	,000 ^b
	Residual	6,869	29	0,237			
	Total	18,216	31				

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,954 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,328. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}, maka F_{hitung} (23,954) lebih besar dari F_{tabel} (3,328). Keputusannya adalah menerima Ha3 dan menolak H03, artinya secara simultan variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Kabupaten Aceh Besar.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ucapan Terima Kasih

Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian ini, baik dalam bentuk support, konsultan, maupun membantu dalam pengambilan data dalam pelaksanaan penelitian ini.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Dewi, Sari P. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Firdaus, F., dan Sulfitra. (2019). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 No. 2, 192-210.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Gibson, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hadiat, Endang. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, Hal 38-57
- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Manese, Andrea. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi*. *Jurnal Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Martoyo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mulyawati. (2018). *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja karyawan di bagian spinning pada PT Hanil Indonesia Boyalali*. Skripsi FKIP Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nuzulman., Mimiasri., & Dani, S.P. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya*. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Vol.1, No. 2, 1-17.

Pasaribu, Roni B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, Vol. 1, No. 1, 1-11.

Pratiwi, Annisa. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Pratiwi, Youland. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.

Ristati. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis* Volume 2, Nomor 1, 57-68.

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins S.P, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Rosanti, D.I. (2018). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 11. 1-11.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, Sondang P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.

Suci, N. M. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, 67-79.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sundiman, D. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol, 12, No, 1, 1-17.

Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS.

Sunyoto, Danang. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Jakarta: CAPS.

Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.