



## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang

Lia Nuraeni<sup>1</sup>, Cecep Hermana<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstrak

Received: 06 September 2024

Revised: 12 September 2024

Accepted: 22 September 2024

*This research aims to find out, analyze and explain the influence of compensation and work motivation on the performance of Karawang Regency Public Works and Spatial Planning (PUPR) employees. By using quantitative methods and using descriptive and verification analysis, in this research the sampling technique used non-probability sampling, namely saturated sampling with a sample size of 110 respondents. The correlation between compensation (X1) and work motivation (X2) gets a correlation value of 0.663 which has a strong and unidirectional relationship level in the coefficient interval of 0.60-0.799 in the strong category.*

*The data analysis technique used is to test hypotheses partially and simultaneously, testing is assisted using SPSS tools. The effect of partial compensation has an effect of 0.102 or 10.2% and work motivation has an effect of 0.153 or 15.3% on employee performance. The simultaneous influence of compensation and work motivation on employee performance is 0.255 or 25.5%, while the remaining 0.745 or 74.5% is influenced by other variables not studied. Both compensation and perceived work motivation have a significant effect on employee performance.*

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

(\*) Corresponding Author: [nuraenilia12@gmail.com](mailto:nuraenilia12@gmail.com)

**How to Cite:** Nuraeni, L., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 573-584. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13924392>

## PENDAHULUAN

Secara umum, teori manajemen terikat dengan MSDM, karena didasarkan pada definisinya sendiri manajemen merupakan seni atau ilmu yang mengatur aspek mengenai penggunaan sdm dengan lebih efisien dalam memenuhi satu tujuan tertentu dari sebuah perusahaan. Untuk menjaga kesinambungan kelangsungan hidup perusahaan dan untuk menjamin perkembangannya, maka peningkatan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang juga merupakan aset perusahaan sangatlah penting. MSDM juga digunakan untuk melakukan tinjauan kinerja pada karyawan, sebagai tolak ukur utama dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), memiliki MSDM yang efektif dapat meningkatkan output karyawan dan produktivitas bisnis dan perusahaan. (Syarief et al., 2021) dalam (Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zara Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, 2022)

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kemampuan manajemen untuk bersikap adil dalam memberikan kompensasi kepada setiap karyawan, hal ini disebabkan kompensasi mampu menjadi motivator pada diri karyawan, dengan kehadiran sistem kompensasi yang adil tentunya karyawan akan

berpikir bahwa apa yang mereka berikan untuk kemajuan perusahaan sebanding dengan apa yang mereka peroleh. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan oleh bisnis kepada pekerjanya merupakan sebuah jenis penghargaan atau rasa terima kasih dan berterima kasih atas bantuan apa yang telah mereka lakukan dalam pencapaian kinerja perusahaan, dengan adanya pemberian kompensasi dapat menciptakan pengaruh yang positif pada diri karyawan, sehingga menciptakan motivasi kerja, semangat kerja keras yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan (Jufrizen, 2021)

Perusahaan harus mempertimbangkan faktor motivasi selain kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan terhambat oleh kurangnya keinginan untuk bekerja dari karyawan dan manajer perusahaan yang mungkin menyebabkan kondisi kerja tidak efektif. Motivasi mampu meningkatkan semangat pegawai untuk bekerja keras dan disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat kepada karyawan akan memberikan motivasi kepada mereka untuk meningkatkan kinerja mereka maka hasil pencapaian dari pekerjaan tertentu dapat berdampak positif pada kinerja mereka sendiri. Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi kerja, karyawan yang sangat termotivasi akan bersemangat untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam beberapa kasus, motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu. (Sutrisno, 2021)

Di Era globalisasi saat ini ditandai dengan banyak persaingan dan keterbatasan sumber daya di segala bidang, administrasi pemerintahan yang efisien dan efektif adalah suatu keharusan. Realitas ini menuntut sumber aparatur digunakan secara profesional dalam menjalankan urusan pemerintahan. Infrastruktur diperlukan dalam mendukung kegiatan perdagangan, pertanian, industri dan pemukiman sebagai hasil dari pembangunan yang berkembang di berbagai sector usaha. Kesiapan dari sumber daya keuangan, manusia dan peralatan merupakan alasan logis dalam merealisasikan hal tersebut. Karna itu Dinas (PUPR) sebagai institusi yang menaungi hal ini menjadi peran yang penting dalam mewujudkan program kebijakan teknis untuk bidang pekerjaan umum yang mencakup transportasi jalan, jembatan, serta sumber daya air yang membantu dan menaungi kegiatan masyarakat dari segi ekonomi, pertanian, industry hingga pemukiman. Dalam hal ini menjadi penanggung jawab atas keberlangsungan Dinas (PUPR). Dalam Aturan Bupati Karawang Nomor 44 Tahun 2016 mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja dinas PUPR Kabupaten Karawang, dinas PUPR ditetapkan menjadi elemen pelaksana pekerjaan umum dan penataan ruang oleh pemerintah daerah. Pimpinan dari dinas ini adalah Kepala Dinas yang memiliki kedudukan dibawah dan melalui sekretaris daerah bertanggung jawab terhadap bupati. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Dinas PUPR menjalankan tanggung jawab yang diantaranya: 1) Membuat kebijakan pelayanan teknis dan bahan kebijakan daerah seperti penyelenggaraan urusan pemerintahan yang berada di bawah kendali daerah sektor PUPR, 2) Melaksanakan urusan pemerintahan yang berada di bawah kendali daerah sektor PUPR, 3) Memantau, mengevaluasi, dan melaporkan pelaksanaan urusan pemerintahan yang berada di bawah kendali daerah sektor PUPR, 4) Melaksanakan administrasi pelayanan yang sejalan dengan tugasnya, 5) Melaksanakan tugas lain yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai dengan tugasnya. Dinas PUPR menetapkan

struktur organisasi yang terstruktur sebagai bagian dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi berdasarkan kajian terhadap program dan kegiatan yang harus dilakukan.

**Tabel 1.1**

**Laporan Realisasi Penggunaan Anggaran dan Program Kegiatan Dinas  
PUPR Kabupaten Karawang Tahun 2021**

<b>PROGRAM</b>	<b>REALISASI</b>	<b>TARGET</b>
<b>PENDAPATAN</b>	54,34%	100%
<b>PENDAPATAN ASLI DAERAH</b>	54,34%	
Retribusi Pemakaian Laboratorium	83,61%	
Hasil Sewa BMD	42,07%	
<b>BELANJA</b>	97,87%	
<b>BELANJA TIDAK LANGSUNG</b>	91,18%	
Gaji PNS	96,22%	
Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja	89,07%	
<b>BELANJA LANGSUNG</b>	98,06%	
Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota	97,24%	
Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah	90,66%	
Administrasi Keuangan Perangkat Daerah	100%	
Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah	0%	
Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah	62,96%	
Administrasi Umum Perangkat Daerah	91,46%	
Pengadaan Barang Milik Daerah untuk Mendukung Operasi Pemerintah Daerah	97,45%	
Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	99,19%	
Pemeliharaan Barang Milik Pemerintah Daerah dan Dukungan untuk Kegiatan Pemerintah Daerah	96,81%	
Program Manajemen Sumber Daya Air (SDA)	98,85%	
Pengawasan Bangunan Pengaman Pantai dan SDA di Wilayah Sungai (WS) dalam satu wilayah	98,79%	
Pengembangan dan Manajemen Sistem Irigasi Primer dan Sekunder di Daerah Irigasi yang Luasnya di bawah 1000 Ha di satu Kabupaten atau Kota	98,91%	
Program Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Drainase	98,77%	

<b>PROGRAM</b>	<b>REALISASI</b>	<b>TARGET</b>
Pengembangan dan Pengelolaan Sistem Drainase yang Terhubung Langsung dengan Sungai di Kabupaten atau Kota	98,77%	
Program Penataan Bangunan dan Gedung	98,28%	
Penyelarasan Bangunan Gedung di Wilayah Kabupaten/Kota, Pemberian Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan Sertifikat Layak, dan Fungsi Bangunan Gedung	98,28%	
Program operasi Jalan	97,47%	
Penyelenggaraan Jalan Kabupaten/Kota	97,47%	
Program untuk Pengembangan Perusahaan Konstruksi	-	
Pelatihan Tenaga Kerja Konstruksi	-	
Program Penyelenggaraan Penataan Ruang	72,54%	
Penyelenggaraan Penataan Ruang Wilayah (RT/RW) dan Rencana Rinci Tata Ruang (RRTR) Kabupaten/Kota	67,19%	
Perencanaan Tata Ruang Daerah Kabupaten/Kota yang Terkoordinasi dan Sinkronisasi	67,78%	
Koordinasi dan Konsistensi Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota	91,02%	
Kontrol dan Sinkronisasi Pemanfaatan Ruang di Kabupaten dan Kota	60,57%	

**Sumber : LAKIP Dinas PUPR Kabupaten Karawang, 2021**

Berdasarkan tabel 1.1 dari ketujuh realisasi program kegiatan pembangunan pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang Tahun Anggaran 2021, lima program yaitu : Capaian realisasi rata-rata untuk program-program yang mendukung Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, Program Pengelolaan SDA, Pengelolaan dan Pengembangan Sistem Drainase, Penataan Bangunan Gedung, dan Penyelenggaraan Jalan, memiliki rata-rata capaian realisasi diatas 90%. Rara-rata capaian realisasi Program Pelaksanaan Tata Ruang adalah 70 %. Pada Perencanaan, Penganggaran, dan Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah memiliki capaian realisasi rata-rata yaitu mencapai 90,66%. Sedangkan biaya Belanja Langsung pada Administrasi Barang Milik Daerah pada Perangkat Daerah memiliki capaian realisasi sebesar 0% yang belum sama sekali terlaksana, pada Administrasi Kepegawaian Perangkat Daerah memiliki capaian realisasi sebesar 62,96% dimana kegiatan administrasi menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditinggalkan tanpa pengelolaan yang baik sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai dan tanpa adanya pengelolaan administrasi maka pendayagunaan aparatur pemerintah tidak akan maksimal, selanjutnya pada Program Penyelenggaraan Penataan Ruang hanya mencapai realisasi sebesar 72,54% dimana masih kurang maksimal dalam merencanakan program pembangunan jangka menengah daerah pada Dinas PUPR Kabupaten Karawang, pada Penyelenggaraan Penataan Ruang Wilayah (RT/RW) dan Rencana Rinci Tata Ruang Kabupaten atau Kota hanya mencapai realisasi sebesar 67,19% dimana program tersebut belum terselenggarakan secara

menyeluruh pada wilayah-wilayah tertentu, Perencanaan Tata Ruang Daerah Kabupaten/Kota yang Terkoordinasi dan Sinkronisasi hanya mencapai realisasi sebesar 67,78% dimana perencanaan tersebut belum terkoordinasi dan sinkronisasi secara menyeluruh pada perencanaan jangka menengah daerah, pada Kontrol dan Sinkronisasi Pemanfaatan Ruang di Kabupaten dan Kota hanya mencapai realisasi sebesar 60,57% dimana pengendalian pemanfaatan tersebut masih dipertimbangkan untuk pemanfaatan ruang daerah Kabupaten/Kota, sedangkan Koordinasi dan Sinkronisasi Pemanfaatan Ruang Daerah Kabupaten/Kota sudah mencapai realisasi yang optimal dengan capaian sebesar 91,02% dimana dalam hal ini Pemanfaatan Ruang atau pembangunan Ruang pada daerah kabupaten/kota sudah mencapai realisasai yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa rencana program kegiatan yang dilakukan Dinas PUPR Kab Karawang tidak dapat mencapai realisasi yang optimal.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, seperti yang dikemukakan oleh Roni Binsar Tua Pasaribu (2020) Dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya) bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi. Karena kompensasi mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil terbaik, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Jika tidak, karyawan akan sulit untuk bekerja dengan baik dan tidak bertanggungjawab, meskipun mereka memiliki kemampuan yang kuat untuk menjalankan tugas. Mengingat bahwa kompensasi dan motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang”**.

## LITERATUR TINJAUAN

### **Manajemen**

George R. Terry mengatakan manajemen adalah sebuah proses khusus yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menetapkan dan memenuhi tujuan dengan menggunakan SDM (Syah et al., 2019).

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

MSDM, menurut (Edwin B. Flipppo) ialah untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan.

### **Kompensasi**

Kompensasi ialah pendapatanuang, barang yang diterima secara langsung atau tidak secara langsung oleh pekerja sebagai kompensasi atas layanan yang diberikan mereka untuk perusahaan. (Ariani and Widodo 2020).

### **Motivasi Kerja**

Berdasarkan (Gelard dan Rezaei 2016) dalam (Vanessa,M.Tony Nawawi 2022) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dan dorongan internal yang mengarahkan seseorang pada aktivitas tertentu.

### Kinerja Pegawai

Sedangkan menurut (Prasadja Ricardianto, 2018) dalam (Dasvil, 2019) “Performance atau pencapaian adalah ilustrasi tentang tingkat pencapaian program kegiatan atau kebijakan dalam pelaksanaannya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dicurahkan melalui pengembangan rencana strategis untuk organisasi”.

### HIPOTESIS

H1 : Diduga terdapat korelasi antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja

H2 : Diduga terdapat pengaruh parsial Kompensasi terhadap Kinerja

H3 : Diduga terdapat pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja

H4 : Diduga terdapat pengaruh simultan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai yang berstatus PNS pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Karawang yang berjumlah 110 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan sampel jenuh.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan ketentuan apabila variabel memiliki nilai ( $\alpha$ ) hitung lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut mengikuti distribusi normal.

Hasil uji normalitas variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20813810
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.059
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.190 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki hasil uji normalitas yang memiliki nilai diatas 0,05. Ini menunjukkan bahwa data tersebut di distribusikan secara normal.

**ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)**

**Tabel 4.2**

**Koefisien Jalur Kompesasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20718.964	1870.106		11.079	.000
KOMPENSASI (X1)	-.628	.119	-.567	-5.261	.000
MOTIVASI KERJA (X2)	.636	.112	.610	5.669	.000

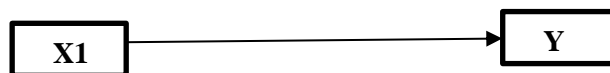
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan koefisien jalur antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien jalur masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

**Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**1. Koefisien Jalur Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah -0,567 sehingga diperoleh persamaan  $Y = -0,567 X_1$ . Koefisien jalur tersebut dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :  
-0,567



**Gambar 4.1**

**Koefisien Jalur Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

**2. Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berikut ini adalah nilai koefisien atau Coefficient Determiner (CD) antara variabel Kompensasi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan seperti dibawah ini :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (-0,567)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,322 \times 100\% = 32,2\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diatas mendapatkan nilai sebesar 32,2% artinya bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Kompensasi (X1) sebesar 32,2% sedangkan sisanya (100% - 32,2%) =

0,678% atau 67,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel 4.3 berikut menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

**Tabel 4.3**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompensasi (X1)	Pengaruh Langsung ke Y	-0,567 <sup>2</sup>	0,322
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	-0,567 x 0,610 x 0,663	-0,229
<b>Jumlah</b>			0,102

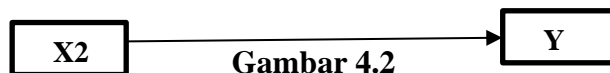
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.3 menunjukkan pengaruh variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,102 atau 10,2%.

**Besaran Koefisien Jalur, Koefisien Determinasi, dan Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**1. Koefisien Jalur Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,610 Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,610 sehingga diperoleh persamaan  $Y = 0,610 X_2$ . Koefisien jalur tersebut dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini : 0,610



**Koefisien Jalur Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

**2. Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berikut ini adalah nilai koefisien atau Coefficient Determiner (CD) antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan seperti dibawah ini :

$$CD = r^2 \times 100\%$$

$$CD = (0,610)^2 \times 100\%$$

$$CD = 0,373 \times 100\% = 37,3\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diatas mendapatkan nilai sebesar 37,3% artinya bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 37,3% sedangkan sisanya (100% - 37,3%) = 0,627 atau 62,7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**3. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Tabel 4.4 berikut menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :

**Tabel 4.4**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

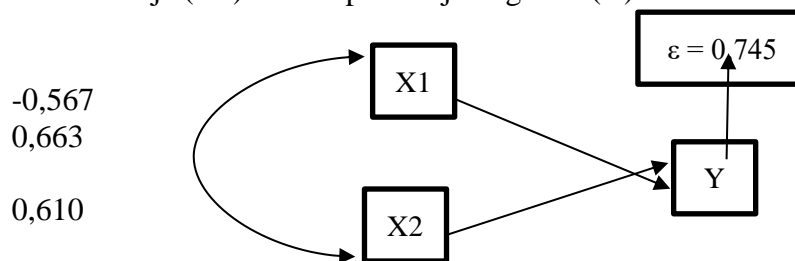
Variabel	Interprestasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi Kerja (X2)	Pengaruh Langsung ke Y	$0,610^2$	0,373
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	$-0,567 \times 0,610 \times 0,663$	-0,229
<b>Jumlah</b>			0,153

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.4 menunjukkan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,153 atau 15,3%.

**1. Koefisien Jalur Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Gambar berikut ini menunjukkan koefisien jalur antara variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) :



Gambar 4.3

**Koefisien Jalur Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**  
**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan Gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa korelasi antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,663 serta besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel Kompensasi (X1)  $-0,567 <$  variabel Motivasi Kerja (X2) 0,610 artinya Motivasi Kerja (X2) lebih berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dibandingkan Kompensasi (X1). Adapun persamaan jalurnya yaitu sebagai berikut :

$$Y = -0,567 X_1 + 0,610 X_2 + py\epsilon$$

Keterangan :

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ε = Variabel lain yang tidak diukur, tetapi mempengaruhi Y

**2. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Secara Bersamaan dari Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

a) Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja

**Pegawai (Y)**

Pengaruh langsung dan tidak langsung secara bersamaan dari variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			(X1)	(X2)	
Kompensasi (X1)	-0,567	0,322	-0,229	---	0,102
Motivasi Kerja (X2)	0,610	0,373	---	-0,229	0,153
<b>Total Pengaruh</b>					0,255
<b>Pengaruh Variabel Lain (<math>\epsilon</math>) Epsilon</b>					0,745

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.5 seperti yang ditunjukkan di atas, adanya total pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,255 atau 25,5%. Seperti yang ditunjukkan kontribusi variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,5% sedangkan sisanya  $1 - 0,255 = 0,745$  atau 74,5% merupakan kontribusi dari variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **3. Koefisien Determinasi Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Total pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah besaran koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dapat ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.6**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 <sup>a</sup>	.256	.242	3177.95288

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.6 mengenai koefisien determinasi menjelaskan bahwa angka R square adalah 0,255 atau sebesar 25,5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berkontribusi terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 25,5%. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Perhitungan Nilai F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	371719663.191	2	185859831.596	18.403	.000 <sup>b</sup>

Residual	1080634141.981	107	10099384.504		
Total	1452353805.173	109			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 18,403$  dan Sig. 0,000. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperlihatkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.8**

**Pengaruh Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Structural	Sig.	A	Fhitung	Ftabel	Kesimpulan
pyX1	0,000	0,05	18,403	3,08	H <sub>0</sub> ditolak

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023**

Berdasarkan Tabel 4.44 diatas menunjukkan bahwa nilai Sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $F_{hitung}$  (18,403) >  $F_{tabel}$  (3,08) maka H<sub>0</sub> ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa data tersebut didistribusikan secara normal karena memiliki nilai > 0,05.
2. Terdapat korelasi antara Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan nilai koefisien sebesar 0,663 sehingga memiliki nilai positif dan termasuk pada tingkat hubungan yang kuat dan searah.
3. Terdapat pengaruh negatif secara parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $T_{hitung}$  (-5,261) <  $T_{tabel}$  (1,659). Jadi, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang lemah namun mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
4. Terdapat pengaruh secara parsial Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan  $T_{hitung}$  (5,669) >  $T_{tabel}$  (1,659). Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
5. Terdapat pengaruh simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,255 atau 25,5% sedangkan sisanya 0,745 atau 74,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini serta memiliki nilai  $F_{tabel}$  3,08. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **SARAN**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi pihak Dinas PUPR Kabupaten Karawang agar lebih memperhatikan lagi dalam pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang berupa dorongan agar memberikan semangat kerja bagi pegawai karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melakukan penelitian dari variabel lain diluar kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Faroman Syarif, Andrie Kurniawan, Zara Dwanita Widodo, Hari Nugroho, Rimayanti, Edison Siregar, Astrid Aprica Isabella, Fitriani, Daniel J I Kairupan, Zufri Hasrudy Siregar, Yuhanin Zamrodah, Muhammad Jahri, I Wayan Gede Suarjana, S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (M. . Kurniawan Prambudi Utomo, S.E. (ed.); p. 326).
- SYARIF, S. (2019). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTANADI CABANG.TUASAN MEDAN*.
- Solihah, Siti. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor KelurahanCipamokolan Kecamatan Rancasari Kota Bandung)*.
- Pasaribu, R. B. T. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kierja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya)*.
- Susanti, N. (2022). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NAPOLLY SENTUL BOGOR*.