



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Ahmad Fauzi¹, Evi Selvi²

^{1,2}Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 20 Agustus 2025
Revised: 27 Agustus 2025
Accepted: 01 September 2025

This study aims to analyze the impact of compensation and work motivation on employee performance at the Bekasi City Education Office with a quantitative approach, using descriptive and verification analysis. This study involved 69 respondents selected through non-probability sampling techniques and using Microsoft Office and SPSS 25 to conduct multiple regression analysis. The results showed that compensation had an average value of 241.9 (agree category), work motivation with an average of 262.3 (agree category), and employee performance with an average of 272.9 (strongly agree category), which indicates very good employee performance. Partially, its influence on employee performance is 12.5%, while the influence of work motivation is 19.8%. Simultaneously, incentives and work motivation contribute to employee performance by 54.1%, while the other 45.9% is influenced by other variables not studied. Compensation and work motivation are proven to have a significant influence on employee performance.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

(*) Corresponding Author: evi.selvi@fe.unsika.ac.id

How to Cite: Fauzi, A., & Selvi, E. (2025). The Effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance of the Bekasi City Education Office. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.A), 1-12. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10538>.

PENDAHULUAN

Teori Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak bias dapat di pisahkan untuk menjadi pengetahuan dalam mengelola sesuatu khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimana SDM itu sendiri meruakan bagian vital dalam sebuah institusi/perusahaan atau secara luas disebut organisasi. Hal ini ditandai dengan kinerja adalah hasil proses kerja dari individu yang dimana individ itu sendiri merupakan SDM yang mengikuti ketentuan-ketentuan dari sebuah organisasi. Dari adanya pengaruh organisasi yang memberikan ketentuan dan akan mempengaruhi proses kerja pegawai mengikuti dengan kinerja di kemudian hari maka organisasi itu sendiri wajib dapat menentukan segala sesuatunya yang sesuai bagi SDMnya itu sendiri. Organisasi yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah Dinas Pendidikan Kota Bekasi Tahun 2023.

Dinas Pendidikan Kota Bekasi tersebut juga di definisikan menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (UUASN) sebagai landasan hukumnya guna memberikan kepastian hukum maupun perlindungan hukum (Pratama & Apriani, 2023). Dalam struktur manajemen dari ASN ini secara fungsional adalah untuk merancang, melaksanakan serta mengawasi pemerintahan bersamaan dengan kebijakan-kebijakan yang ada dimana dalam UUASN itu sendiri membatasi usia

untuk pension secara khusus bagi para ASN dengan dibagi kedalam 2 (dua) jenis pegawai berdasarkan status-nya yakni manajerial batas usia pension adalah 60 tahun dan bagi administrator maupun pengawas maupun pelaksananya dibatasi dalam usia 58 tahun untuk pensiunnya.

Selain itu dalam UUASN juga di atur tentang pemberian kompensasi dimana bentuk dari kompensasi ini di tafsirkan sebagai suatu imbalan dari pekerjaan yang telah di lakukan oleh seorang pegawai namun dalam pandangan manajemen nampaknya kompensasi juga bisa menjadi unsur pemotivasi kepada pegawai dalam memberikan kinerja yang positif terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dengan pemberian kompensasi pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi 2024 pada hasil kuesioner terhadap pendapat para pegawai di institusi tersebut yang mendapatkan kompensasi pada berikut ini dari 30 responden yang di teliti:

Table 1. Pra Penelitian Kompensasi

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai merasa gaji yang Pegawai terima sesuai dengan beban kerja Pegawai				21	9
2	Pegawai puas dengan sistem bonus yang diterapkan pada dinas ini.		2	5	22	1
3	Pegawai merasa kompensasi non-finansial yang diberikan sudah memadai		4	8	12	6
4	Tunjangan yang diberikan sudah mencukupi Pegawai dan keluarga			1	15	14
5	Pegawai merasa puas dengan transparansi kompensasi dan manfaat laun yang di berikan			7	18	5

Sumber: Hasil Observasi Penelitian (2024)

Berbicara mengenai motivasi maka tafsirannya adalah sebuah konstruksi yang membangun sebuah tingkah laku dimana hal ini di pengaruhi dari beberapa komponen yang sangat spesifik sehingga memberikan suatu perilaku yang spesifik juga atau dapat di istilahkan sebagai motif. Adapun tujuan yang jelas dari motivasi itu sendiri adalah sebagai meningkatkan moral, kepuasan kerja, dan kinerja (Berliana & Martini, 2023).

Motivasi kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap pegawai yang menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Gaji, insentif, dan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berbicara mengenai motivasi maka tafsirannya adalah sebuah konstruksi yang membangun sebuah tingkah laku dimana hal ini di pengaruhi dari beberapa komponen yang sangat spesifik sehingga memberikan suatu perilaku yang spesifik juga atau dapat di istilahkan sebagai motif. Adapun tujuan yang jelas dari motivasi itu sendiri adalah sebagai meningkatkan moral, kepuasan kerja, dan kinerja (Berliana &

Martini, 2023). Motivasi yang dimiliki oleh para ASN ini juga selaras dengan maksud dari motivasi tersebut yang dapat di lihat dari hasil kuesioner berikut:

Table 2. Pra Penelitian Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah
1	Pegawai merasa termotivasi dari diri sendiri untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja				17	13	30
2	Pegawai merasa dihargai atas kontribusi Pegawai dalam bekerja			9	14	7	30
3	Tidak ada faktor yang menghambat motivasi kerja Pegawai			8	13	9	30
4	Pegawai merasa termotivasi oleh visi dan misi dinas ini			2	19	9	30
5	Pegawai merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan Pegawai			3	22	5	30

Sumber: Hasil Observasi Penelitian (2024)

Pada proses pengembangan rencana kinerja yang menguraikan target dan program yang telah dinyatakan pada perancangan yang strategis, setelah itu dijalankan oleh lembaga pemerintah melalui serangkaian kegiatan tahunan. Dalam rencana kinerja ini, ditetapkan target pencapaian kinerja tahunan untuk semua indikator kinerja yang terkait dengan sasaran dan kegiatan tertentu. Penyusunan rencana kinerja dilakukan sejalan dengan jadwal penyusunan dan kebijakan penganggaran, dan merupakan komitmen dari lembaga tersebut untuk mencapainya dalam rentang waktu tertentu. Berikut adalah hasil pra penelitian variabel Kinerja pegawai:

Table 3. Pra Penelitian Kinerja

No.	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah
1	Pegawai meahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab Pegawai				17	13	30
2	Pegawai merasa mampu mencapai target yang ditetapkan oleh dinas ini			6	17	7	30
3	Pegawai selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja Pegawai				12	18	30

4	Pegawai dapat bekerja dengan efektif dalam tim			5	14	11	30
5	Pegawai merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik setiap hari				22	8	30

Sumber: Hasil Observasi Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa masyarakat yang datang ke dinas pendidikan Kota Bekasi, Beberapa dari mereka masih ada yang mengeluhkan terkait pelayan yang kurang nyaman terkait proses yang relatif memakan waktu dan prosedur yang lumayan rumit. Lanjut, berdasarkan penjelasan tersebut serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Berliana & Martini (2023) mengenai dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Jaya Perkasa Auto Indonesia, Kecamatan Tamelang, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun simultan. Mengingat bahwa kompensasi dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan performa karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini di dukung dari survei sebagai desain penelitiannya seperti yang di sampaikan oleh Sugiyono (2013) desain survei merupakan jenis penelitian di mana hasil pengukuran sampelnya digunakan untuk menyampaikan informasi yang mewakili keseluruhan populasi. Data dan informasi yang diperoleh relevan dengan masalah yang dihadapi, penelitian ini menerapkan beberapa desain penelitian sebagai berikut:

- a. Rancangan Penelitian Berdasarkan Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengaplikasikan, menguji dan mengevaluasi keefektifan suatu teori yang praktik dan tergolong dicap sebagai penelitian terapan.
- b. Rancangan Penelitian Berdasarkan Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan naturalistik. Penelitian ini terlibat langsung dengan objek yang akan diteliti guna memahami dan mendeskripsikan kejadian dibalik fenomena tersebut.
- c. Rancangan Berdasarkan Tingkat Eksplanasi: Penelitian ini masuk dalam jenis penelitian asosiatif, dengan tujuan meneliti 2 atau lebih variabel.
- d. Berdasarkan Jenis Data dan Model Analisisnya: Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik pada data kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif sebagai desain. Alasan peneliti menggunakan Metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu keadaan dengan jelas, tanpa memberikan intervensi terhadap objek yang diteliti.

Variabel yang digunakan ada 3, terdiri dari dua variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel X1 nya kompensasi dan variabel X2 nya motivasi kerja serta 1 variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel terikat (dependen) merupakan variabel (Y) yang dipengaruhi oleh variabel (X), sedangkan variabel

bebas (independent) adalah variabel (X) yang mempengaruhi variabel (Y). Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Independen (Variabel Bebas): Variabel bebas, adalah variabel yang mempengaruhi perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Variabel independen terdiri dari: 1). Kompensasi (X1); 2). Motivasi Kerja (X2).
- b. Variabel Dependen (Variabel Terikat): Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan hasil dari variabel bebas. Dalam penelitian ini, kinerja pegawai (Y) merupakan variabel terikat yang dianalisis.

Menurut Creswell & Hirose (2019) definisi konseptual merujuk pada pemahaman atau penjelasan mengenai suatu gagasan atau ide di dalam suatu konteks pemikiran tertentu yang membantu dalam menguraikan atau menggambarkan fenomena yang sedang diselidiki. Terdapat tiga variabel utama yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja (Y) sebagai acuan dasar dari definisi konseptual tersebut.

Metode pengumpulan data yang terdapat dalam penelitian ini memanfaatkan teknik populasi, dan teknik sampling. Kemudian menurut S et al. (2024) bahwasannya dalam penelitian terdapat beberapa jenis sumber data sebagai bahan untuk di olah yakni yang terdapat dalam penelitian ini adalah terbagi menjadi 2 kelompok utama: primer dan sekunder. Sumber data primer meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan eksperimen, yang langsung mengumpulkan informasi dari objek atau subjek yang diteliti. Sumber data sekunder mencakup dokumentasi, publikasi pemerintah, literatur dan buku, serta database digital, yang menggunakan data yang telah dikumpulkan dan dipublikasikan sebelumnya. Pemilihan jenis sumber data yang tepat membantu peneliti mendapatkan informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan penelitian mereka. Sedangkan untuk pengumpulan datanya merujuk pada pendapat dari Sugiyono (2015) yakni 1). Kuesioner; 2). Observasi; 3). Wawancara; 4). Kepustakaan. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data ini yaitu keusioner yang berisi pernyataan atau pertanyaan terkait variabel X1 dan X2 terhadap Y. jawaban yang diperoleh ini dinilai dengan baik baik secara positif maupun negatif. Penggunaan teknik ini adalah untuk menghitung persepsi responden secara sistematis sesuai dengan konsep dari Skala Likert. Pengujian keabsahan data adalah proses untuk memutuskan data yang telah dikumpulkan, diolah, dan digunakan dalam suatu penelitian atau analisis memenuhi standar kualitas tertentu dan dapat dipercaya. Proses ini melibatkan beberapa langkah dan metode untuk memeriksa berbagai aspek data, termasuk akurasi, konsistensi, validitas, dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Responden

Jumlah responden yang memberikan jawaban pada kuesioner terdiri dari 43 laki-laki dan 26 perempuan, sehingga totalnya yang ikut serta penelitian ini adalah 69 orang. Kemudian jika di klasifikasikan berdasarkan usia pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi berdasarkan data usia kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi, terlihat bahwa mayoritas pegawai berada dalam rentang usia produktif. Kelompok usia 36-40 tahun memiliki jumlah pegawai terbanyak dengan

16 orang. Kelompok usia 31-35 tahun menyusul dengan 15 pegawai, dan kelompok usia 26-30 tahun memiliki 14 pegawai. Sementara itu, kelompok usia 41-45 tahun berjumlah 10 pegawai, dan kelompok usia 20-25 tahun mencakup 8 pegawai. Kelompok usia di atas 45 tahun merupakan yang paling sedikit dengan 6 pegawai. Berdasarkan data pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi, sebagian besar pegawai memiliki gelar Sarjana (S1) dengan jumlah 36 orang. Kemudian pegawai dengan studi pendidikan terakhir yaitu SMA/SMK dengan jumlah 18 orang. Pegawai dengan latar belakang pendidikan Diploma II & III berjumlah 9 orang, sementara pegawai yang memiliki pendidikan Paket B/C berjumlah 4 orang. Hanya 2 pegawai yang memiliki gelar Magister (S2). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, terutama di tingkat Sarjana.

Uji Validitas

Instrumen penelitian dilakukan uji validitas menggunakan analisis korelasi melalui SPSS. Proses ini bertujuan menentukan kesahihan kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Perangkat instrumen dikatakan valid jika r hitung melebihi r tabel, begitupun sebaliknya. Agar hasil analisis data penelitian ini dapat representatif dan terpercaya, setiap indikator harus diuji validitasnya terlebih dahulu. Pengujian validitas untuk variabel Kompensasi adalah berikut ini:

Table 4. Uji Validitas Kompensasi (X1)

NO.	Indikator	r Kritis	r tabel	Kriteria
1	Gaji	0,667	0,2369	Valid
2	Itensif	0,754	0,2369	Valid
3	Tunjangan	0,85	0,2369	Valid
4	Kesejahteraan sosial	0,273	0,2369	Valid
5	Jaminan sosial	0,787	0,2369	Valid
6	program layanan karyawan	0,748	0,2369	Valid
7	Transparansi kompensasi	0,730	0,2369	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Table 5. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No.	Indikator	r Kritis	r tabel	Kriteria
1	Sandang	0,704	0,2369	Valid
2	Makanan	0,852	0,2369	Valid
3	Fasilitas (rumah)	0,85	0,2369	Valid
4	keamanan dan stabilitas	0,78	0,2369	Valid
5	perlindungan dalam pekerjaan	0,566	0,2369	Valid
6	berinteraksi dengan orang lain	0,645	0,2369	Valid
7	penghargaan dan pengakuan	0,705	0,2369	Valid
8	Status	0,647	0,2369	Valid
9	Pengembangan potensi diri	0,692	0,2369	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Table 6. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Indikator	r Kritis	r tabel	Kriteria
1	Kualitas Hasil Kerja	0,508	0,2369	Valid
2	Kuantitas Hasil Kerja	0,549	0,2369	Valid
3	Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas	0,518	0,2369	Valid
4	Disiplin Kerja	0,466	0,2369	Valid
5	Inisiatif	0,467	0,2369	Valid
6	Ketelitian	0,566	0,2369	Valid
7	Kejujuran	0,685	0,2369	Valid
8	Kreativitas	0,594	0,2369	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai keandalan instrumen kuesioner, yaitu konsistensi alat ukur dalam menghasilkan hasil yang stabil jika pengukuran diulang tiap waktu. Dalam mengkaji reliabilitas, menggunakan nilai Cronbach's Alpha (α). Jika nilai $\alpha > 0,600$, sehingga jawaban pengisi pada kuesioner dianggap reliabel, begitupun sebaliknya. Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 9 di bawah ini:

Table 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	r Hitung	r kritis	Kriteria
1	0,818	0,6	Reliabel
2	0,882	0,6	Reliabel
3	0,660	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Uji Normalitas

Berdasarkan informasi yang tertera pada Tabel 4, variabel-variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memperoleh nilai r hitung berturut-turut 0,818, 0,670, dan 0,660. Karena seluruh nilai tersebut berada di atas nilai kritis 0,600, sehingga ditarik kesimpulan dari ketiga variabel yang diteliti telah memenuhi standar keandalan yang dipersyaratkan dalam penelitian ini. Menurut yang diperlihatkan pada tabel 6, variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) semuanya menunjukkan hasil kenormalan yang telah diuji dengan nilai di atas 0,05. Ini mengindikasikan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Penggunaan uji multikolinearitas menemukan pada model regresi adanya korelasi atau keterkaitan yang tinggi dengan variabel independen. Ditemukan bahwa nilai VIF memberikan indikasi adanya multikolinearitas:

Gambar 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.629	1.735		13.043	.000		
	X1.1	-.020	.088	-.039	-.229	.820	.378	2.644
	X2	.280	.081	.586	3.472	.001	.378	2.644

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Analisis pada gambar diatas menunjukkan nilai toleransi lebih dari 0,01 dan VIF dibawah 10. Dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas pada model regresi tersebut. Dengan ini dapat disimpulkan variabel independen dalam model tidak ada hubungan yang kuat, sehingga syarat tidak ada multikolinearitas terpenuhi untuk dilakukan analisis regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan guna mengidentifikasi ada atau tidaknya suatu varians yang tidak konsisten pada antar pengamatan. Tujuannya agar memastikan keseragaman varians dan residual dari observasi ke observasi lainnya. Hasilnya dapat dilihat pada gambar 3 dibawah:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.227	1.023		2.177	.033		
	X1	.017	.053	.066	.321	.749	.364	2.745
	X2	-.037	.048	-.158	-.769	.444	.364	2.745

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2024)

Merujuk hasil pada data gambar diatas, nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada model regresi. Oleh karena itu, varian residual dianggap konstan di seluruh pengamatan, memenuhi asumsi homoskedastisitas. Dapat dikatakan model regresi yang digunakan valid, karena kesalahan atau residual tersebar secara merata dan tidak bergantung pada nilai variabel independen.

Pembahasan

Dalam menghitung nilai dari setiap variabel yang diteliti yaitu Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing variabel diukur menggunakan 7 pernyataan untuk Kompensasi (X1), 9 pernyataan untuk Motivasi Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk Kinerja Pegawai (Y). Kuesioner ini disebarakan kepada 69 pegawai. Total skor diperoleh dari frekuensi jawaban responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Selanjutnya, analisis rentang skala dilakukan dan ditampilkan dalam bentuk bar scale untuk

memverifikasi nilai skor yang diperoleh. Dengan cara ini, penjelasan deskriptif untuk setiap pernyataan dalam kuesioner dapat dihasilkan.

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kompensasi (X1) mencapai skor total 1.693 dengan rata-rata 241,9, yang termasuk dalam kategori kuat dalam rentang skala 234,6 hingga 289,8. Ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) di Dinas Pendidikan Kota Bekasi sudah baik dan sesuai dengan ketentuan yang ada. Ketujuh indikatornya, yaitu Gaji, Insentif, Tunjangan, Kesejahteraan Sosial, Jaminan Sosial, Program Layanan Karyawan, dan Transparansi Kompensasi, semuanya berada dalam kategori kuat dengan rentang skala tersebut.

Menurut Sihabudin (2018) dalam Gusmão & Riana (2018) kompensasi dikelompokkan menjadi dua bentuk umum, yaitu Kompensasi Langsung (*direct compensation*) dan Kompensasi Tidak Langsung (*indirect compensation*). Kompensasi Langsung terdiri dari gaji, upah, dan insentif. Sementara itu, Kompensasi Tidak Langsung mencakup layanan kesejahteraan sosial, layanan jaminan sosial, dan program pelayanan karyawan, contohnya tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, asuransi, serta fasilitas kantor seperti rumah dinas dan mobil dinas.

Hasil penelitian pada variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan skor total capaian sebesar 2.394 dengan rata-rata 266, yang berada dalam rentang skala 234,6 hingga 289,8, termasuk kategori kuat. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi sudah baik atau sesuai dengan standar. Dari delapan indikator, semuanya berada dalam kategori kuat dengan rentang skala tersebut. Indikator-indikator tersebut meliputi Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Menurut Teori Kebutuhan Maslow (Abraham Maslow) dalam Rahayu (2022) beberapa indikator Motivasi Kerja adalah Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Hasil penelitian pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan skor total sebesar 2.196 dengan rata-rata 272,9, yang berada dalam rentang skala 234,6 hingga 289,8, dan tergolong dalam kategori sangat kuat. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi sudah sangat baik dan memenuhi standar yang ditetapkan. Dari delapan indikator yang dievaluasi, semuanya berada dalam kategori sangat kuat pada rentang skala tersebut. Indikator-indikator yang termasuk adalah Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, dan Inisiatif. Menurut Kremer et al. (2019), yang dikutip dalam Siregar (2021), indikator kinerja meliputi Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, dan Kejujuran.

Analisis uji t mengungkapkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t hitung 2,170, melampaui nilai t tabel 1,696. Tingkat signifikansi tercatat 0,086, berada di bawah ambang batas 0,10. Temuan ini mengisyaratkan bahwa Kompensasi memberikan dampak berarti terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Fakta bahwa t hitung melebihi t tabel mengindikasikan koefisien regresi Kompensasi secara statistik berbeda nyata dari nol, menegaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,10 memperkuat kesimpulan bahwa hasil ini bukan kebetulan semata, namun

menggambarkan efek yang substansial dalam konteks studi ini. Merujuk pada penelitian Pitriyani & Halim (2020) yang berjudul "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat" ditemukan adanya hubungan parsial yang signifikan antara Kompensasi dan performa pegawai. Berdasarkan analisis tersebut, dapat ditarik konklusi bahwa terdapat korelasi parsial yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Kinerja Karyawan (Y). Implikasinya, fluktuasi dalam aspek Kompensasi akan berdampak langsung pada Kinerja Karyawan, menekankan peran krusial Kompensasi sebagai determinan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Nilai uji t untuk variabel X2 (Motivasi Kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,915, yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,696. Tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,06, yang mana lebih kecil dari signifikansi 0,10. Ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja mempunyai dampak pengaruh yang sangat signifikan dengan variabel dependen Y (Kinerja Karyawan). Dapat dikatakan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak hanya signifikan tetapi juga sangat kuat. Kesimpulan dari hasil ini adalah pengaruh parsial yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Variasi dalam Motivasi Kerja berkontribusi secara substansial terhadap perubahan dalam Kinerja Karyawan, menekankan pentingnya Motivasi Kerja dalam mempengaruhi performa kerja. Hasil ini memperlihatkan adanya tingginya Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan secara signifikan.

Menurut hasil uji F simultan yang telah dilakukan, dapat dilihat Kompensasi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) secara bersamaan mempunyai dampak pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini dibuktikan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,00 yang nilainya lebih kecil dari batas signifikansi 0,10. Selain itu, nilai f hitung yang mencapai 16,519 jauh melebihi nilai f tabel sebesar 2,78, menegaskan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel independen ini sangat berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, hasil uji simultan menunjukkan bahwa baik Kompensasi maupun Motivasi Kerja, ketika dipertimbangkan bersamaan, mempunyai kontribusi yang signifikan pada Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa kombinasi dari kedua faktor tersebut secara kolektif mempengaruhi performa karyawan, dan efek gabungan dari Kompensasi dan Motivasi Kerja sangat besar daripada pengaruh masing-masing variabel secara terpisah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi di Dinas Pendidikan Kota Bekasi dinilai baik dengan nilai tertinggi pada indikator Kesejahteraan sosial. Skor yang diperoleh masuk dalam kategori kuat dengan kriteria setuju, yang menggambarkan bahwa responden merasa kompensasi yang diberikan cukup memadai. Dan indikator terendahnya adalah transparansi kompensasi. Sedangkan dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi dinilai baik dengan nilai tertinggi pada indikator Sandang. Skor yang diperoleh berada dalam kategori kuat dengan kriteria setuju, yang mengindikasikan bahwa responden merasakan motivasi kerja di lingkungan tersebut cukup baik. Dan indikator terendahnya adalah Perlindungan dalam pekerjaan. Kemudian, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai

di Dinas Pendidikan Kota Bekasi dinilai baik dengan nilai tertinggi pada indikator Ketelitian. Skor yang diperoleh masuk dalam kategori sangat setuju, yang mencerminkan bahwa responden menilai kinerja pegawai di lingkungan tersebut sangat memuaskan. Dan indikator terendahnya adalah Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Hal ini didukung oleh nilai t hitung yang melebihi t tabel, meskipun tingkat signifikansinya mendekati ambang batas. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan dan kuat terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Nilai t hitung yang lebih tinggi dari t tabel, serta tingkat signifikansi yang rendah, menegaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Terakhir, hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Kombinasi kedua variabel ini memberikan dampak yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara individu, yang menegaskan pentingnya keseimbangan antara kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja.

REFERENSI

- Berliana, R., & Martini, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Perkasa Auto Indonesia Kecamatan Tamelang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(4), 4475–4487. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/3418>
- Creswell, J. W., & Hirose, M. (2019). Mixed methods and survey research in family medicine and community health. *Family Medicine and Community Health*, 7(2). <https://doi.org/10.1136/fmch-2018-000086>
- Gusmão, J. F., & Riana, G. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Buletin Studi Ekonomi*, 23(1), 138–153. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/view/47067>
- Kremer, H., Villamor, I., & Aguinis, H. (2019). Innovation leadership: Best-practice recommendations for promoting employee creativity, voice, and knowledge sharing. *Business Horizons*, 62(1), 65–74. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.010>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG RANTAUPRAPAT. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>
- Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *Supremasi Hukum*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>
- Rahayu, S. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. AISAN NASMOCO INDUSTRI DI CIKARANG, JAWA BARAT. *Jurnal*

- Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 176–187.
<https://jom.unsurya.ac.id/index.php/jimen/article/view/60>
- S, G. N., Hana, F., Masrifah, & Pratama, D. E. (2024). Tanggung Jawab Pidana Terhadap Masyarakat Yang Mengajak Orang Lain Untuk Golput Dalam Pemilu. *Krtha Bhayangkara*, 18(2), 328–342.
<https://doi.org/10.31599/krtha.v18i2.755>
- Sihabudin. (2018). Peran Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. TAIHO NUSANTARA. *Media Bina Ilmiah*, 13(5), 1223–1230.
<https://doi.org/10.33758/mbi.v13i5.618>
- Siregar, E. (2021). Analisis 4K Karyawan Tenaga Pendidik. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 1–11. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v5i2.151>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta.