

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT TELUK DALAM

Pinta Afrian Harita

Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya
(pintaharita@gmail.com)

Abstrak

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, penelitian ini berupaya untuk membangun hubungan sebab akibat antara variabel dan subjek yang diteliti, sehingga dapat membedakan variabel independen dan dependen. Dengan jumlah sampel sebanyak 32 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik total sampling dan pengumpulan data menggunakan kuesioner, serta analisis regresi linier berganda untuk interpretasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung (3,646) melebihi nilai t kritis (1,694) pada tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Begitu pula dengan variabel intervensi (X2) yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang dibuktikan dengan nilai t hitung (2,210) melebihi nilai t kritis (1,694) pada tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$. Oleh karena itu, variabel intervensi (X2) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara individu. Selanjutnya uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dibuktikan dengan nilai F (42,532) yang melebihi batas kritis. F-value (3,295) pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665 yang berarti bahwa motivasi kerja dan kompensasi menyumbang 65% varian kinerja karyawan, sedangkan 35% sisanya disebabkan oleh variabel-variabel yang belum dieksplorasi dan tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja; kompensasi; kinerja pegawai.*

Abstract

The main objective of this research is to determine the extent of the influence of work motivation and compensation on employee performance at the Telukdalam District Office, South Nias Regency. By using a quantitative research approach, this research aims to establish causal relationships between the variables and subjects studied, so that it can differentiate independent and dependent variables. With a sample size of 32 employees, this research used total sampling techniques and data collection using questionnaires, as well as multiple linear regression analysis for data interpretation. The research results show that work motivation (X1) has a significant effect on employee performance (Y), with the calculated t value (3.646) exceeding the critical t value (1.694) at a significance level of $0.001 < 0.05$. Likewise, the intervention variable (X2) shows a significant influence on employee performance (Y) as evidenced by the calculated t value (2.210) exceeding the

critical t value (1.694) at a significance level of $0.035 < 0.05$. Therefore, the intervention variable (X2) makes a significant contribution to individual employee performance (Y). Furthermore, the simultaneous test (F test) shows that work motivation (X1) and improvement (X2) together have a positive influence and significant impact on employee performance (Y), as evidenced by the F value (42.532) which exceeds the critical limit. F value (3.295) at the significance level $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R²) is 0.665, which means that work motivation and rewards provide 65% of the variance in employee performance, while the remaining 35% is caused by variables that have not been explored and are not discussed in this research.

Keywords: *Work Motivation; compensation; employee performance.*

A. Pendahuluan

Di era sekarang sudah tentu bahwa setiap organisasi baik itu milik swasta maupun pemerintah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri tentunya harus ada sesuatu yang mendukung supaya apa yang di harapkan oleh organisasi tersebut dapat tercapai.

Peningkatan kinerja pegawai adalah tujuan yang sangat penting karena berkontribusi pada keberhasilan sebuah organisasi. Prestasi karyawan yang baik akan berkorelasi erat dengan pertumbuhan organisasi yang sukses. Sebaliknya, kinerja pegawai yang buruk juga akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan.

Upaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara salah satunya dengan memberikan motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau daya penggerak setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi. Tidak cukup hanya motivasi yang diberikan, pemberian kompensasi juga merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Kompensasi merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas hasil dari pekerjaannya dalam sebuah organisasi dalam bentuk uang ataupun barang.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai akan memberikan dampak yang tidak baik bagi organisasi sebaliknya pemberian kompensasi yang sesuai membuat pegawai akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Tentunya organisasi mengharapkan kinerja pegawai dapat memberikan dampak baik bagi organisasi. Kompensasi yang sesuai bagi setiap pegawai dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai sekaligus dapat juga menurunkan kinerja pegawai itu sendiri apabila kompensasi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pegawai.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang baik berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar yang memberikan dorongan untuk memulai sesuatu. Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri tentunya dimiliki oleh pegawai dalam bekerja tetapi motivasi yang berasal dari luar atau berasal dari organisasi tidak kalah penting sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja diberikan oleh organisasi yang berwujud energi positif melalui pemberian penghargaan atau apresiasi atas output yang diberikan oleh

pegawai pada organisasi dan dapat juga melalui pemberian pelatihan kerja bagi pegawai untuk dapat mengembangkan diri.

Dalam organisasi ada juga suatu hal yang dapat membuat pegawai akan semakin giat dalam bekerja yaitu bagaimana organisasi memberikan kompensasi yang sesuai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima seseorang atas apa yang mereka kerjakan pada sebuah organisasi. Organisasi yang mampu memberikan kompensasi sesuai pada pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam bekerja yang dicapai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh baik pada organisasi. Kinerja pegawai ini sangat penting untuk diperhatikan oleh organisasi karena pencapaian visi dan misi didasari oleh bagaimana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya untuk membuat pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik tetapi melihat apakah pegawai mempunyai tujuan yang sama dengan organisasi. Bukan hanya itu, organisasi juga harus melihat dari berbagai macam segi mulai dari apa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja seperti kepemimpinan, tanggung jawab, budaya, motivasi, kompensasi, visi dan misi organisasi dan hal-hal lainnya. Meningkatnya kinerja pegawai dalam bekerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai melaksanakan tugas dan

tanggungjawabnya dan apakah dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh Peneliti pada Kantor Camat Teluk Dalam dimana masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan pada pegawai seperti penghargaan yang sangat jarang diberikan dan pelatihan kerja yang kurang. Kurangnya perhatian atas motivasi ini tentunya akan memberikan dampak yang tidak baik bagi organisasi dimana kinerja pegawai tidak akan meningkat. Bukan hanya itu, pemberian kompensasi yang sesuai juga merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai seperti tersedianya fasilitas kendaraan atau kesejahteraan pegawai yang mendukung pelaksanaan kerja apalagi dengan tingkat biaya hidup yang semakin tinggi. Apabila organisasi tidak dapat memberikan hal ini maka tentunya ini akan menurunkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam."**

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, yang ditandai dengan pengumpulan data terorganisir dan kuantifikasi untuk tujuan generalisasi. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menarik kesimpulan yang luas tentang populasi yang diteliti (Kurniawan, 2016:18). Penelitian ini dapat digunakan untuk meramalkan, mengatur, dan menjelaskan suatu kondisi. Partisipan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan pegawai Kantor Kecamatan Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Untuk memastikan hasil yang lebih dapat diandalkan, peneliti

menggunakan pengambilan sampel lengkap dalam penelitian, dengan menggunakan 32 karyawan sebagai sampel penelitian dari populasi penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setelah dilakukan pendistribusian instrumen kuesioner penelitian di kantor Kecamatan Teluk Dalam, digunakan software SPSS versi 29 untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas. Tabel 1 di bawah ini menampilkan temuan penyelidikan validitas variabel kinerja karyawan, gaji, dan insentif kerja.

Output data yang diolah oleh software SPSS Statistics 29 menghasilkan nilai Rhitung. Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh instrumen item penelitian ketiga variabel bernilai positif; pernyataan mengenai variabel kinerja pegawai, remunerasi, dan motivasi kerja dianggap sah apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Pengujian reliabilitas dilakukan berikutnya, setelah pengujian validitas. SPSS Statistics 29 digunakan untuk membantu pengolahan data sehingga dapat diperoleh temuan uji reliabilitas penelitian. Tabel 2 di bawah ini menampilkan temuan nilai uji reliabilitas variabel kinerja karyawan, pendapatan, dan insentif.

Tabel 1
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Motivasi Kerja (X1)		Kompensasi (X2)	
Reliability Statistics		Reliability Statistics	
Cronbach h's Alpha	N of Items	Cronbach h's Alpha	N of Items
,924	10	,924	10

Hasil uji reliabilitas di kantor Camat Teluk Dalam Kab Nias Selatan sebanyak 32 responden, Dapat diamati nilai Cronbach's

Alpha pada kinerja karyawan sebesar $0,957 > 0,60$, motivasi kerja nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,924 > 0,60$, dan nilai konversi Cronbach's sebesar $0,924 > 0,60$. Berdasarkan data item kuesioner variabel insentif kerja, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kompensasi dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan". Penelitian ini menemukan hubungan antara dua variabel independen—kompensasi dan motivasi kerja—dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Indikasi dan item pernyataan dibuat untuk setiap variabel. Sepuluh pernyataan untuk variabel motivasi kerja, sepuluh pernyataan untuk perolehan, dan sepuluh pernyataan untuk kinerja karyawan diidentifikasi dari hasil perolehan item-item pernyataan.

Nilai rata-rata yang dihitung, standar deviasi, kemiringan kurva (skewness), dan ketajaman kurva (kurtosis) semuanya dijelaskan oleh faktor data deskriptif penelitian. Berikut outcome yang diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 29 untuk setiap variabel penelitian:

Dapat disimpulkan bahwa bentuk deskriptif data yang digunakan untuk menghitung nilai statistik adalah sebagai berikut dari hasil pengolahan data total nilai skor variabel motivasi kerja (X1) pada Tabel 3:

1. Perhitungan rata-rata

Total semua nilai dalam kuantitas data menghasilkan rata-rata aritmatika.

Nilai rata-rata yang dihitung (mean) dari tabel sebelumnya adalah 36,69, dengan standar error 1,374.

2. Median

Jika data diurutkan dari nilai terendah hingga terbesar, atau sebaliknya, nilai yang berada di tengah disebut median. 50% datanya berada di atas median yaitu 39,50 sesuai tabel di atas.

3. modus

Salah satu nilai yang sering muncul adalah fashion. Nilai 40. 4 adalah mode pada tabel di atas.

4. standar deviasi

Varians dapat didefinisikan sebagai jumlah kuadrat perbedaan antara nilai pengamatan dan rata-rata hasil perhitungan dibagi dengan jumlah pengamatan. Deviasi standar adalah akar dari varians. Standar deviasi sebesar 7,773 terlihat pada tabel sebelumnya.

5. Kemiringan Kurva

Memeriksa kemiringan atau kemiringan suatu kurva distribusi menunjukkan apakah kurva tersebut miring atau tidak. Dengan standar error sebesar 0,414 maka nilai skewness sebesar 0,979.

6. Kurva Mengecil

Derajat pegunungan dalam suatu distribusi ditunjukkan dengan ketajaman kurva, atau kurtosis. Data tersebut bersifat paltikurtik, atau mempunyai sebaran dengan puncak agak datar dan ekor relatif pendek, sesuai dengan nilai kurtosis sebesar 0,302 dan standar error sebesar 0,809. Lihat Gambar 1 di bawah untuk ringkasan temuan hasil pengolahan deskriptif variabel insentif kerja (X1):

Anda dapat mengkarakterisasi bentuk data dan memastikan nilai statistiknya dengan mengacu pada nilai skor total yang diolah dari data variabel kompensasi (X2) pada tabel sebelumnya.

1. Perhitungan rata-rata

Total semua nilai dalam kuantitas data menghasilkan rata-rata aritmatika. Nilai rata-rata (mean) yang dihitung dari tabel sebelumnya adalah 36,47, dengan standar error 1,275.

2. Median

Jika data diurutkan dari nilai terendah hingga terbesar, atau sebaliknya, nilai yang berada di tengah disebut median. Terlihat dari tabel di atas, 50% data berada di atas nilai median 37,00.

3. Modus

Salah satu nilai yang sering muncul adalah fashion. Berdasarkan tabel sebelumnya, 35,4 adalah nilai mode. Deviasi standar

4. standar deviasi

Varians adalah jumlah kuadrat selisih antara nilai observasi dan rata-rata aritmatika dari jumlah observasi. Deviasi standar adalah akar dari varians.

Pada tabel sebelumnya, standar deviasinya adalah 7,211.

5. Kemiringan Kurva

Kemiringan kurva (skewnes) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Pada tabel diatas nilai *Skweness* sebesar -1,071 dengan standar error sebesar 0,414.

6. Keruncingan Kurva

Keruncingan kurva (kurtosis) merupakan tingkat penggunungan suatu distribusi. Nilai kurtosis sebesar 1,616 Data tersebut mempunyai sebaran paltikurtik, atau sebaran dengan puncak agak datar dan ekor sangat pendek, dengan standar kesalahan 0,809. Lihat Gambar 2 di bawah untuk ringkasan temuan analisis deskriptif variabel insentif kerja (X1).

Tabel 2

Deskriptif Variabel Penelitian Kinerja

Statistics		
Kinerja Pegawai		
N	Valid	32
	Missing	0
Mean		38,88
Std. Error of Mean		1,467
Median		41,00
Mode		43
Std. Deviation		8,296
Variance		68,823
Skewness		-1,298
Std. Error of Skewness		,414
Kurtosis		1,246
Std. Error of Kurtosis		,809
Range		32
Minimum		18
Maximum		50
Sum		1244

Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023

Bentuk datanya dapat didefinisikan sebagai berikut berdasarkan hasil olahan data variabel kinerja pegawai (Y) total nilai skor:

1. Perhitungan rata-rata

Total semua nilai dalam kuantitas data menghasilkan rata-rata aritmatika. Nilai rata-rata yang dihitung (mean) dari tabel sebelumnya adalah 38,88, dengan standar error 1,467.

2. Median

Jika data diurutkan dari nilai terendah hingga terbesar, atau sebaliknya, nilai yang berada di tengah disebut median. Berdasarkan tabel berikut, 50% data memiliki nilai lebih tinggi dari 41,00 yang merupakan nilai median 41,00.

3. Modus

yaitu angka yang selalu muncul. Nilai modus pada tabel diatas sebesar 43.

4. Standar Deviasi

Varians adalah jumlah kuadrat selisih antara nilai observasi dan rata-rata aritmatika dari jumlah observasi. Deviasi standar adalah akar dari varians. Standar deviasi sebesar 8,296 terlihat pada tabel sebelumnya.

5. Kemiringan Kurva

Kemiringan kurva (*skewnes*) berarti melihat miring tidaknya suatu kurva distribusi. Nilai *skewness* sebesar -1,298 dengan standar error sebesar 0,414.

6. Kurva Mengecil

Derajat pegunungan dalam suatu distribusi diwakili oleh ketajaman suatu kurva, atau kurtosis. Data tersebut bersifat paltikurtik, artinya memiliki sebaran dengan puncak yang cukup datar dan ekor yang pendek, yang ditunjukkan dengan skor kurtosis sebesar 1,246 dan standar error sebesar 0,809. Lihat Gambar 3 di bawah untuk ringkasan temuan hasil pengolahan deskriptif variabel insentif kerja (X1).

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji Multikolonieritas.

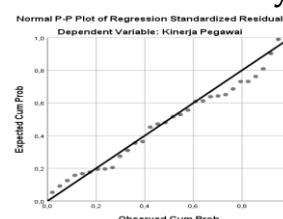
a. Uji Normalitas

Uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini.

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat pada *Kolmogorov- Smirnov* yaitu $0,200 > 0,05$, jadi berdistribusi normal.

Gambar 1
Normal Probability Plot



Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023

Karena model regresi menyebar di sekitar garis diagonal yang menunjukkan bahwa polanya berdistribusi normal, maka grafik di atas menunjukkan bahwa memenuhi asumsi kenormalan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian dapat dilihat pada gambar 5 berikut.

Berdasarkan gambar 5 diatas menunjukkan adanya Masalah heteroskedastisitas, akibat ketidakaturan gambar dari titik-titik yang ada atau tidak terbentuknya pola tertentu. Singkatnya, model regresi memenuhi asumsi dasar bahwa varians sisa adalah konstan di seluruh data dan tidak tunduk pada pengujian asumsi tradisional.

c. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan tabel 7, menunjukan bahwa nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2, 127 dan nilai *Tolerance* sebesar 0,470, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolonieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

a. Uji Parsial (Uji T)

Sebagian pengujian hipotesis ini dilakukan untuk menguji hubungan antara insentif kinerja karyawan dan motivasi kerja. Anda dapat melihat beberapa hasil tes di table 8 berikut.

Tabel 8 menunjukkan nilai thitung (3,646)>ttabel (1,694) untuk uji parsial pertama (motivasi kerja), dan taraf signifikansi 0,001<0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Teluk. di Kabupaten Nias Selatan.

Selain itu, hasil uji parsial kedua (pembayaran) menunjukkan bahwa

kemampuan pegawai di Kantor Kec Teluk Dalam Kab Nias Selatan dipengaruhi secara positif oleh variabel kompensasi, dengan tingkat signifikansi 0,035<0,05 dan nilai thitung. (2,210) > ttabel (1,694).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) merupakan Tujuan pengujian tersebut adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 9 dibawah ini menampilkan hasil uji F.

Berdasarkan hasil,, Variabel motivasi kerja dan biaya pada Kantor Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini terlihat dari Fhitung (42,532) > Ftabel (3,295) dan tingkat signifikansi 0,000<0,05.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan perhitungan melalui output SPSS 29, nilai R^2 dapat dilihat pada table 10 berikut

Tabel3
Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 ^a	,687	,665	4,800

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan Peneliti 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 10 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,665. Artinya hanya 65% variabel kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan metode ordinary last square (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi linear berganda yang diperoleh.

$$Y = 3,189 + 0,590X_1 + 0,385X_2$$

Interpretasi hasil persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) =3,189 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika nilai motivasi kerja dan kompensasi sama dengan dengan nol.
2. Koefisien regresi motivasi kerja (X_1) = 0,590 menunjukkan nilai motivasi kerja ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,590.
3. Koefisien regresi kompensasi (X_2) =0,385 menunjukkan nilai kompensasi ketika naik satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,385.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa uji parsial terhadap variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} (3,646) > t_{tabel} (1,694) dan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan, kemudian uji parsial yang kedua (kompensasi) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,210) > t_{tabel} (1,694) dan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.

Pada Kantor Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan variabel motivasi kerja dan penyelesaian secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sesuai hasil uji simultan (uji f) yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (42,532) > F_{tabel} (3,295) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian yang dilakukan oleh Egi Saputra dan Ahmad Darti (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai RS Prof.Dr.Sulianti Saroso Jakarta sejalan dengan temuan penelitian ini. dimana temuan pengujian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan pengeluaran. Selain itu penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Way Kana dilakukan oleh Agus Triyana, dkk. pada tahun 2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan faktor peningkatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan bersamaan.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Peneliti membuat rekomendasi berikut sehubungan dengan temuan, analisis, dan kesimpulan penelitian:

- a) Berdasarkan hasil uji parsial yang kedua terhadap variabel kompensasi terlihat bahwa nilai t_{hitung} (2,210) > t_{tabel} (1,694) dan tingkat signifikansi $0,035 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan.
- b) Hasil uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap variabel pegawai di Kantor Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Nias Selatan. Nilai Fhitung (42,532) > Ftabel (3,295) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ mendukung kesimpulan tersebut.

2. Saran

Peneliti membuat rekomendasi berikut sehubungan dengan temuan, analisis, dan saran penelitian:

- Kiranya pimpinan organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja kepada para pegawai agar tugas dan tanggungjawab dan dilaksanakan semaksimal mungkin.
- Organisasi perlu memperhatikan pegawai yang bekerja dengan baik serta pelaksanaan tugas yang efektif sehingga dalam pemberian kompensasi layak terhadap pegawai tersebut.
- Dalam pelaksanaan pemberian tugas kiranya pegawai diberi tugas sesuai dengan tupoksi masing-masing.
- Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi kiranya fasilitas dilengkapi dalam membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki ketertarikan untuk meneliti dengan judul yang sama diharapkan mengembangkan dan menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai yang masih belum diteliti.

E. Daftar Pustaka

- Anis Sumanti Manao. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. Vol 5
- Aris Putra Laia. 2022. Makna Famesao Ono Nihalö Pada Acara Pernikahan Di Desa Simandraölö Kecamatan O'o'u *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*
- Keguruan Universitas Nias Raya (UNIRAYA)*, 1 (1), 28-41
- Bohalima, A. Y. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 254-264. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1382>
- Budiastuti, D., Bandur, A. 2018. *Validitas dan Reliabilitas Penelitian. Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS dan AMOS*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 265-276. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>
- Darmawan Harefa, Murnihati Sarumaha, Kaminudin Telaumbanua, Tatema Telaumbanua, Baziduhu Laia, F. H. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. *International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC)*, 4(2), 240-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Dhermawan, Dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum

- Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2
- Dian Kasih Bago (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan: *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Duha, A; Harefa, D. (2024). Pemahaman Kemampuan Koneksi Matematika Siswa SMP. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Duha, R; Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah matematika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Gunawan, A., Sucipto, I., Suryadi. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja. Studi pada Desa Pasirsari, Kecamatan Cikarang Selatan, Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. Vol. 3, No. 1
- Harahap, D., S., Khair, H. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Kerja Melalui Motivasi Kerja. Studi Pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkit Sumatera bagian Utara. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 1
- Harefa, D., Dkk. (2022). Aplikasi Pembelajaran Matematika. CV. Mitra Cendekia Media
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *Haga : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Inventarisasi Tumbuhan Herbal Yang Di Gunakan Sebagai Tanaman Obat Keluarga. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 11-21. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1251>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Socialization Of Administrative Services In The Research And Community Service Institution At Nias Raya University. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 93-99. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i1.928>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Fisika. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-fisika-A1UFL.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori perencanaan pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/teori-perencanaan-pembelajaran-GO5ZY.html>
- Harefa, D., Dkk. (2023). Teori Statistik Dasar. CV Jejak (Jejak Publisher)
- Harefa, D., Dkk. (2024). Lowalangi Dalam Konsep Tri Hita Karana Dalam Kearifan Lokal Nias. *NDRUMI: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 51. <https://doi.org/https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2226>
- Harefa, D., Dkk. (2024). Nilai Moral Tri Hita Karana Dalam Album "Keramat" Ciptaan H. Rhoma Irama. *Ndrumi : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Humaniora*, 7(2), 1-15. <https://doi.org/10.57094/ndrumi.v7i2.2117>

- Harefa, D., Dkk. (2024). Perspektif Psikologi Pendidikan Kearifan Lokal Nusantara. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Harefa, D., Sarumaha, M. ., Telaumbanua, K. ., Telaumbanua, T. ., Laia, B. ., & Hulu, F. . (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences . *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(2), 240–246. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>
- Hondo, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 188-203. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1311>
- Iyam Maryati, Yenny Suzana, Darmawan Harefa, I. T. M. (2022). Analisis Kemampuan Komunikasi Matematis dalam Materi Aljabar Linier. *PRISMA*, 11(1), 210–220.
- Jelita., Dkk. (2022). Bunga rampai konsep dasar IPA. Nuta Media
- Kadir, M. A., H. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Studi pada Kemetrian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi*. Vol.19, No. 1
- Kawiana, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia “MSDM” Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Lestari, S. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Depok. *Jurnal CKI On SPOT*. Vol. 10, No. 1
- Linda Darniati Zebua (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Di Toko Imelda Ponsel Telukdalam. Vol 5 No 1 (2022): *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*
- Manao, I. K. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Volume Penjualan Di Ud. Anis Berkas Kecamatan Telukdalam. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 204-215. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1338>
- Mendrofa, F. (2024). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 216-227. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1346>
- Molli Wahyuni., dkk. (2023). Statistik multivariat. Nuta Media
- Ndruru, P. (2024). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 7(2), 241-253. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1373>
- Nehe., F., Z., Dkk (2024). *Model Pembelajaran Contextual Teaching and Learning (CTL) terhadap Kemampuan Pemahaman Konsep Matematis Siswa pada Materi Dimensi Tiga*. Sukabumi. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Nurhani Gowasa (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Sistem

- Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Telukdalam .vol 5 No 1 (2022): Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: ZIFATAMA PUBLISHER
- Rita Sari., Dkk. (2022). Metode penelitian SD/MI. Nuta Media
- Rustiani Duha, & Darmawan Harefa. (2024). *Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Saleleng, M., Soegoto, A., S. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *JURNAL EMBA*. Vol. 3, No. 3
- Saputro, E., Darda, A. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Pada Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Suroso Jakarta. *JURNAL EKOBIS : EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*. Vol. 9, No. 2
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M. D. (2022). Catatan Berbagai Metode & Pengalaman Mengajar Dosen di Perguruan Tinggi. Lutfi Gilang.
- https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8WkwxCwAAAAJ&authuser=1&citation_for_view=8WkwxCwAAAAJ:-f6ydRqryjwC
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDR UMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (Physalis Angulata L.) Sebagai Obat Tradisional . *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Sarumaha, M., Harefa, D., Piter, Y., Ziraluo, B., Fau, A., Telaumbanua, K., Permata, I., Lase, S., & Laia, B. (2022). Penggunaan Model Pembelajaran Artikulasi Terhadap Hasil Belajar. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 08(20), 2045–2052.
- Sarumaha, Martiman S., D. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/mo-delmodel-pembelajaran-0BM3W.html>
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media

- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sugiyono, N. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Pada Universitas Islam Bandung. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Vol. 10, No. 1
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta Bandung
- Sukidi, Wajdi, F. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 2016. Studi Pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Boyolali. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 18, No. 2
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar . *FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan*, 3(2), 16-29.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- Telaumbanua, M., Harefa, D. (2020). Teori Etika Bisnis dan Profesi Kajian bagi Mahasiswa & Guru. Yayasan Pendidikan dan Sosial Indonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. *TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi*, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Tonius Gulo, D. H. (2023). Identifikasi Serangga (Insekta) yang merugikan Pada Tanaman Cabai Rawit di Desa Sisarahili Ekholo Kecamatan Lolowau Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Sapta Agrica*, 2(1), 50–61.
- Triyana, A., Nur'aeni., Marsanuddin. 2022. Determinan Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis ke- II*
- Tsauri, H., S. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember : STAIN Jember Press.
- Umi Narsih, D. (2023). Bunga rampai “Kimia Analisis farmasi.” Nuha Medika.
<https://www.numed.id/produk/bunga-rampai-kimia-analisis-farmasi-penulis-umi-narsih-faidliyah-nilna-minah-dwi-ana-anggorowati-rini-kartika-dewi-darmawan-harefa-jelita-wetri-febrina-a-tenriugi-daeng/>
- Widodo, D., S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Studi pada Lingkungan Pemerintahan Depok. *Jurnal Manajemen Motivasi (JMM)* -

Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
Vol. 13, No. 3
Wuwungan, R., M., Taroreh, R., T.,
Uhing, Y. 2017. Pengaruh
Lingkungan Kerja dan Motivasi

Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan. Cinemaxx Lippo Plaza
Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 2,
No. 5