

Reckza Pujangga

Riset_Reckza Pujangga (3.1)

 Manajemen

 Fak. Ekonomi dan Bisnis

 LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3141889127

Submission Date

Jan 31, 2025, 7:59 AM GMT+7

Download Date

Jan 31, 2025, 8:04 AM GMT+7

File Name

artikel_utama-1_-Reckza_Pujangga.docx

File Size

59.6 KB

16 Pages

3,380 Words

21,836 Characters

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text
- ▶ Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 16%  Internet sources
- 11%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 16% Internet sources
- 11% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
core.ac.uk		3%
2	Internet	
repository.stiedewantara.ac.id		1%
3	Internet	
www.scribd.com		1%
4	Internet	
text-id.123dok.com		1%
5	Internet	
www.fotolokasi.com		<1%
6	Internet	
journal.unimma.ac.id		<1%
7	Internet	
repository.stiemahardhika.ac.id		<1%
8	Publication	
Cecep Edi Hidayat, Muliadi Muliadi, Agus Wahyudi, Dede Puspa Pujia. "Pengaruh ...		<1%
9	Internet	
journal.fkpt.org		<1%
10	Internet	
mahesainstitute.web.id		<1%
11	Internet	
garuda.kemdikbud.go.id		<1%

12	Internet	123dok.com	<1%
13	Internet	ejurnal.stiamak.ac.id	<1%
14	Publication	Nia Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreat...	<1%
15	Internet	jkms.stiewidyagalumajang.ac.id	<1%
16	Internet	jrm.ekasakti.org	<1%
17	Internet	e-journal.uajy.ac.id	<1%
18	Internet	ecampus.pelitabangsa.ac.id	<1%
19	Internet	journal.universitاسbumigora.ac.id	<1%
20	Internet	proceeding.unpkediri.ac.id	<1%
21	Internet	riset.unisma.ac.id	<1%
22	Internet	ejournal.uigm.ac.id	<1%
23	Internet	eprints.unpak.ac.id	<1%
24	Internet	fdocuments.net	<1%
25	Internet	ojs.stie-satyadharma.ac.id	<1%

26

Internet

repository.unpad.ac.id

<1%

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANAHAN KOTA PALOPO

Reckza Pujangga^{1,3}, Indra Kusdianto², Ibrahim Halim³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Palopo

Email : reckzapujangga@gmail.com, indrakusdianto@umpalopo.ac.id,

ibrahimhalim@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaji dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain deskriptif analitis. Sampel penelitian adalah seluruh pegawai yang berjumlah 47 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang telah teruji validitasnya dan analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS dengan menggunakan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja dan disiplin kerja secara terpisah maupun secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Gaji, Kinerja Pegawai, dan Motivasi

ABSTRACT

This study was conducted to analyze the effect of compensation and work motivation on employee performance at the Palopo City Land Office. The approach used is a quantitative research method with a descriptive and analytical design. The research sample includes all employees in the office, totaling 47 people. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity, and the data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS software. The results of the study revealed that work discipline and work motivation, both individually and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif apabila dapat memadukan berbagai sumber daya yang dimilikinya, meliputi modal, sumber daya manusia, dan sumber daya mesin, untuk memungkinkan tercapainya tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia suatu organisasi merupakan komponen yang krusial dan memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang bermutu tinggi diharapkan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Andriani et al., 2022), sumber daya manusia yang kompeten dapat menghadapi tantangan ketika keadaan organisasi berubah.

(Syarief dkk., 2022). Produktivitas organisasi dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu bisnis untuk mencapai tujuan strategisnya. Sejumlah faktor, termasuk motivasi dan kompensasi, dianggap **memegang peranan yang sangat penting karena menurut Rivai dkk. (2018), karyawan menghargai kompensasi dan remunerasi** karena menunjukkan seberapa besar pekerjaan mereka dihargai oleh rekan kerja, keluarga, dan masyarakat luas. Selain itu, Adhari (2021) menegaskan bahwa motivasi memegang peranan penting dalam mendukung, mengarahkan, dan memotivasi orang untuk bekerja keras dan bersemangat guna memperoleh hasil yang terbaik.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2006, Badan Pertanahan Nasional (BPN) merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab langsung kepada presiden dan dipimpin oleh seorang kepala. Di tingkat nasional dan daerah, Badan Pertanahan Nasional bertugas menyelenggarakan fungsi pemerintahan di bidang pertanahan secara keseluruhan. Salah satu unit vertikal BPN yang bertugas di wilayah Kota Palopo adalah Kantor Pertanahan Kota Palopo, bertugas memberikan layanan langsung kepada masyarakat, khususnya dalam pengurusan sertifikat tanah. Sebagai lembaga publik yang bertugas melayani masyarakat, BPN diharapkan terus meningkatkan mutu pelayanannya. Hal ini semakin penting mengingat meningkatnya tuntutan akan demokratisasi dan penghormatan terhadap hak asasi manusia, yang mendorong adanya ekspektasi lebih tinggi terhadap kualitas layanan yang diberikan oleh instansi pemerintah.

Kompensasi dan motivasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi berfungsi sebagai pendorong bagi individu untuk melaksanakan tugas dengan tujuan mencapai hasil terbaik, sementara motivasi kerja karyawan perlu ditumbuhkan agar mereka dapat bekerja dengan optimal. Pegawai yang memiliki motivasi rendah akan kesulitan untuk bekerja secara efektif dan cenderung tidak menunjukkan tanggung jawab, meskipun mereka memiliki kemampuan operasional yang memadai. Namun, jika motivasi kinerja pegawai dapat ditingkatkan, kinerja mereka dalam organisasi atau instansi akan meningkat. Mengingat pentingnya kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Pertanahan Kota Palopo.

KAJIAN LITERATUR

Kompensasi

Kompensasi mencakup segala tunjangan yang berhak diterima oleh seorang karyawan, yang diberikan langsung oleh pemberi kerja, termasuk gaji atau penghasilan, insentif karyawan, bonus, premi, biaya pengobatan, asuransi, dan tunjangan lain yang serupa (Meldiana et al., 2021). Perusahaan dapat menumbuhkan lingkungan kerja di mana orang-orang terinspirasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan didukung dalam mencapai tujuan tersebut dengan mengelola rencana gaji secara efektif dan kelangsungan kesuksesan bisnis dalam jangka panjang. Sama dengan penelitian sebelumnya oleh (Abadi et al, 2023) menemukan kalau gaji mempengaruhi pekerja secara signifikan atau menguntungkan. Namun hal ini bertentangan dengan penelitian (Rianda & Winarno, 2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak memengaruhi kompensasi.

Motivasi

Motivasi adalah faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kekuatan, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar, yang disebut sebagai motivasi dapat mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu. "motivasi" berasal dari istilah yang merujuk pada "alasan untuk melakukan sesuatu" (Martha dan Miawan Putra, 2020). Motivasi memainkan peran penting dalam kinerja karyawan. Secara umum, jika perusahaan memberikan dukungan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, karyawan akan menunjukkan kinerja yang

maksimal. Dukungan yang efektif dalam pekerjaan akan memengaruhi bagaimana organisasi menjalankan tanggung jawab karyawannya (Andika Rindi, 2019).

Kinerja Pegawai

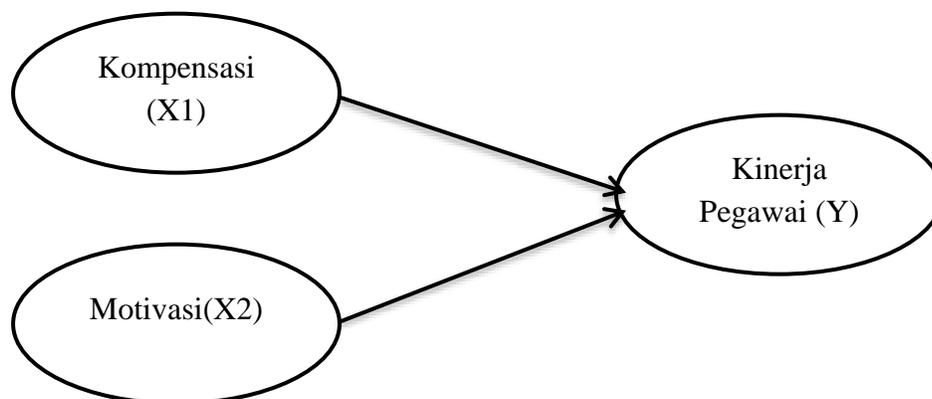
Kinerja dalam sebuah organisasi menunjukkan sejauh mana tujuan organisasi tercapai dan seberapa efektif seseorang dalam melaksanakan tugas utama mereka untuk menghasilkan hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi. Ansory dan Indrasari (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kapasitas untuk memenuhi tuntutan kerja, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas tepat waktu atau sesuai dengan batas waktu yang ditentukan..., maka tujuan yang tercapai tetap sejalan dengan nilai-nilai moral dan etika organisasi.

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Standar kerja adalah pedoman yang harus diikuti untuk mencapai tujuan dalam suatu pekerjaan. Standar kinerja berfungsi sebagai tolok ukur yang menunjukkan sejauh mana pencapaian yang diharapkan dalam menyelesaikan tugas. Jika seorang pegawai melebihi standar kinerja, hal ini dianggap sebagai pencapaian kerja yang baik. Oleh karena itu, evaluasi kinerja terhadap setiap karyawan dalam organisasi sangat penting dilakukan.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Berikut kerangka konseptual berdasarkan teori dari penelitian terdahulu terkait pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Penjelasan penelitian serta kerangka konsep yang tercantum pada Gambar 1, hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

20 Semua pendapatan yang diterima pekerja sebagai imbalan atas layanan mereka terhadap bisnis, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk uang tunai atau barang dagangan, disebut sebagai kompensasi.. Kompensasi juga berperan sebagai faktor motivasi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Setiap pemimpin perlu memahami pentingnya motivasi, terutama dalam lingkungan kerja yang melibatkan interaksi antarindividu. Motivasi sendiri merupakan proses yang bertujuan untuk mempengaruhi seseorang agar bertindak sesuai dengan keinginan tertentu (Nuraeni, Mattalata, & Syukur, 2019).

H1 : Kompensasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

17 Keinginan, persepsi, dan pengambilan keputusan seseorang yang semuanya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal berinteraksi untuk membentuk motivasi, suatu proses psikologis. Sudut pandang ini konsisten dengan teori Maslow, yang menjelaskan bagaimana motivasi kerja individu dapat dijelaskan menggunakan hierarki kebutuhan manusia. Kebutuhan fisiologis, keamanan, cinta, rasa memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri adalah beberapa dari persyaratan ini. (Fariz, Musringah, & Wirawan, 2019)

H2 : Motivasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang didefinisikan Sugiyono sebagai metodologi penelitian yang memanfaatkan data numerik dan analisis statistik.. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan pendekatan korelasional. Dengan demikian, tujuan dari penelitian kuantitatif ini adalah untuk menganalisis data dan mengidentifikasi dampak kompensasi serta motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanahan Kota Palopo.

Dalam penelitian ini, objek yang diteliti adalah para pegawai di Dinas Pertanahan Kota Palopo dengan total populasi sebanyak 47 orang. Untuk mempermudah distribusi kuesioner, penelitian ini menggunakan platform Google Form sebagai media pengumpulan data yang

efektif, sehingga menghasilkan sampel akhir. Pendekatan pengambilan sampel jenuh adalah strategi pengambilan sampel yang digunakan, artinya setiap pegawai menjadi sasaran analisis menyeluruh dan seluruh populasi dijadikan sampel. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pertanahan Kota Palopo untuk menggali lebih dalam tentang pengaruh variabel-variabel yang telah ditentukan. Paket statistik untuk ilmu social atau SPSS, digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan., yang memungkinkan pengujian statistik untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen dan dependen. Melalui SPSS, hasil analisis statistik dapat dilakukan secara rinci dan memberikan informasi yang valid mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk memverifikasi dan memastikan bahwa setiap pernyataan serta jumlah variabel dalam kuesioner layak digunakan untuk pengumpulan data. Peneliti menguji validitas kuesioner guna memastikan bahwa setiap pertanyaan relevan dan sesuai dengan indikator yang ingin diukur. Sebuah kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan di dalamnya dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut, dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dan nilai tabel 0,287. Setelah nilai r tabel diketahui, nilai-nilai pada setiap elemen dalam kuesioner dibandingkan. Jika nilai r estimasi lebih besar dari r tabel, maka setiap item dalam kuesioner dianggap sah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas kompensasi (X1)

pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KO1	0.748	0.287	Valid
KO2	0.778	0.287	Valid
KO3	0.845	0.287	Valid
KO4	0.858	0.287	Valid
KO5	0.800	0.287	Valid
KO6	0.797	0.287	Valid
KO7	0.882	0.287	Valid

KO8	0.775	0.287	Valid
KO9	0.734	0.287	Valid

Sumber : SPSS versi 30

Tabel 2. Hasil Uji Validitas motivasi (X2)

pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
MO1	0.893	0.287	Valid
MO2	0.789	0.287	Valid
MO3	0.784	0.287	Valid
MO4	0.834	0.287	Valid
MO5	0.916	0.287	Valid
MO6	0.747	0.287	Valid
MO7	0.884	0.287	Valid
MO8	0.943	0.287	Valid
MO9	0.879	0.287	Valid

Sumber : SPSS versi 30

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja pegawai (Y)

pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
KP1	0,851	0.287	Valid
KP2	0,855	0.287	Valid
KP3	0,889	0.287	Valid
KP4	0,868	0.287	Valid
KP5	0,923	0.287	Valid
KP6	0,920	0.287	Valid
KP7	0,890	0.287	Valid
KP8	0,845	0.287	Valid
KP9	0,752	0.287	Valid

Sumber : SPSS versi 30

14 Berdasarkan hasil pengujian validitas yang dilakukan, setelah mempertimbangkan data yang ada, Karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, yaitu sebesar 0,287, maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid. Dengan demikian, semua pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya untuk mewakili konsep yang diukur. Dengan kata lain, instrumen penelitian, yaitu kuesioner, dinyatakan layak dan mampu mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menghasilkan penelitian yang akurat.

2. Uji Reliabilitas

Rumus koefisien alpha Cronbach digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini untuk mengevaluasi ketergantungan kuesioner. Alat ukur dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya jika alat ukur tersebut bersifat stabil dan konsisten. Untuk memastikan reliabilitas kuesioner, peneliti memeriksa keandalan kuesioner menggunakan program SPSS versi 30. Jika hasil koefisien alpha melebihi tingkat signifikansi 60%, maka kuesioner dianggap reliabel. Sebaliknya, Kuesioner dianggap tidak dapat diterima apabila hasil koefisien alpha kurang dari tingkat signifikansi 0,6 atau 60%.

3 **Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	keterangan
Kompensasi (X1)	0.926	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0.952	0,60	Reliabel
KinerjaPegawai(Y)	0.962	0,60	Reliabel

Sumber : SPSS versi 30

21 Dari hasil uji reliabilitas Tabel 4 terlihat bahwa setiap item variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 atau 60%, yang menunjukkan bahwa setiap variabel—yaitu: Kompensasi (X1) = 0,926, Motivasi (X2) = 0,952, dan Kinerja Pegawai (Y) = 0,962—adalah reliabel. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan memiliki konsistensi yang baik hingga sangat baik, yang memungkinkan kuesioner untuk menghasilkan data yang reliabel.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Hipotesis mengenai pengaruh faktor-faktor independen, khususnya kompensasi (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel dependen, kinerja pegawai (Y), diuji dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan data yang terkumpul dari dua penelitian, baik untuk variabel dependen (Y) maupun independen (X), analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 30. Hasil berikut ditampilkan oleh perhitungan regresi linier berganda.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,920	2,736		,336	,738
Kompensasi	,364	,126	,333	2,892	,006
Motivasi	,616	,118	,602	5,230	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : SPSS versi 30

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis bahwa karakteristik kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan untuk variabel dependen (Y) dan variabel independen (X), hasil analisis diperoleh melalui pengolahan data menggunakan program SPSS versi 30. Berikut hasil perhitungan regresi linear berganda yang didapatkan.

$$Y = 0,920 + 0,364X1 + 0,616X2$$

1. Konstanta (a) sebesar 0,920 menunjukkan bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh insentif dan kompensasi. Nilai yang konsisten ini menunjukkan bahwa pegawai berkinerja lebih baik ketika mereka dibayar lebih tinggi dan lebih termotivasi.

2. Kinerja pegawai akan naik sebesar 0,364 satuan untuk setiap kenaikan satuan pada variabel gaji, menurut koefisien variabel kompensasi (X1) sebesar 0,364.

3. Koefisien untuk variabel motivasi (X2) sebesar 0,616 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada variabel motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,616.

Untuk memastikan keabsahan hasil dari metode ini, metode tersebut dilengkapi dengan beberapa teknik untuk menguji hipotesis, termasuk uji parsial, uji simultan, dan uji determinasi (R²) seperti yang dijelaskan berikut ini :

a. Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini digunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui apakah variabel bebas, yaitu kompensasi dan motivasi, memberikan pengaruh terhadap variabel dependen, yakni kinerja pegawai, secara individu. Dengan menggunakan uji t, dapat ditentukan apakah setiap variabel independen memberikan pengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja pegawai, serta variabel mana yang memberikan kontribusi terbesar dalam model, dengan tingkat signifikansi ($\text{sig} < 0,05$).

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6, nilai t hitung variabel kompensasi adalah 2,892, dan variabel motivasi adalah 5,230. Derajat kebebasan (df) dan tingkat signifikansi (α) 0,05 digunakan untuk menghasilkan nilai t tabel. yang dihitung menggunakan rumus $n-k-1$. Pada penelitian ini, df dihitung sebagai $47-3 = 44$. Dengan menggunakan uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,015.

Dapat disimpulkan bahwa:

- Variabel kompensasi (X1) Nilai t estimasi sebesar 2,892 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015, yang menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai.
- Kinerja pegawai juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi (X2) dengan nilai t hitung sebesar 5,230 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,015.

b. Uji Simultan (Uji F)

Signifikansi hubungan keseluruhan antara variabel bebas (kompensasi, X1) dan variabel terikat (motivasi, X2) dievaluasi menggunakan uji F (simultan). Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat jika nilai signifikansi ($\text{sig} < 0,05$).

Tabel 6. Uji F

Tabel 4.13 Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	824,873	2	412,436	86,688	,000 ^b
	Residual	209,340	44	4,758		
	Total	1034,213	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : SPSS versi 30

Nilai F tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3,204, sedangkan nilai F hitung berdasarkan tabel 6 adalah 86,688. Dapat disimpulkan bahwa kombinasi faktor insentif dan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palopo yaitu 86,688 lebih besar dari 3,204 dan F hitung lebih besar dari F tabel.

c. Uji Koefisien Determinan (R²)

Tabel berikut menyajikan informasi hasil pengumpulan data yang telah diolah menggunakan model perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 30.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,893 ^a	,798	,788	2,181
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : SPSS versi 30

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,893 pada tabel di atas mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi dan motivasi pegawai dengan kinerja di Dinas Pertanahan Kota Palopo. yang termasuk dalam kategori hubungan tinggi. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,788 atau 78,8% mengindikasikan bahwa faktor kompensasi dan motivasi berkontribusi sebesar 78,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 21,2% (100% - 78,8%) sisanya dari penjelasan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Nilai t terhitung sebesar 2,892 lebih tinggi daripada t tabel sebesar 2,015, yang menunjukkan nilai positif, menurut hasil uji-t tentang dampak gaji terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa gaji memengaruhi kinerja secara signifikan dan positif. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,788, atau 78,8%, menunjukkan bahwa gaji menyumbang 78,8% kinerja, sedangkan faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini memengaruhi 21,2% sisanya (100% - 78,8%).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara gaji dengan kinerja. Temuan ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2016:118), Dinyatakan bahwa semua pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang tunai atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung, dianggap sebagai kompensasi. Upaya ini perlu terus ditingkatkan untuk mendorong kinerja di Dinas Pertanahan Kota Palopo, agar tidak hanya tetap stabil, tetapi juga dapat mengalami peningkatan yang lebih baik.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

6 Berdasarkan hasil uji-t, pengaruh motivasi terhadap kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,230, lebih besar dari nilai t tabel yang positif yaitu sebesar 2,015. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi pada kantor dinas pertanahan kota Palopo berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi memiliki peran penting dalam mendorong pegawai untuk mengubah perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja, disiplin, prestasi, moral, rasa tanggung jawab, produktivitas, efisiensi, serta membangun loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pernyataan ini selaras dengan pendapat Priansa(2021) yang mengungkapkan Motivasi adalah kekuatan pendorong yang muncul dari proses interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, bawahan atau individu dengan lingkungan sekitarnya.

4 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang disajikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa baik insentif maupun kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Palopo. Oleh karena itu, hipotesis H1 dan H2 dapat diterima. Secara keseluruhan, dapat dilihat bahwa kompensasi dan motivasi merupakan faktor penting yang dapat mendukung peningkatan serta menjadi dasar dalam menjaga keberlanjutan kinerja pegawai di Dinas Pertanahan Kota Palopo.

Saran berikut dibuat sehubungan dengan penelitian ini berdasarkan temuan dan kesimpulan studi: 1) Pemerintah Kota Palopo, khususnya Dinas Pertanahan, sebaiknya terus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kepercayaan mereka terhadap instansi, menciptakan suasana kerja yang tenang dan fokus, sehingga pegawai merasa lebih puas dan kinerjanya dapat meningkat. 2) Dinas Pertanahan Kota Palopo sebaiknya mempertahankan motivasi yang diberikan kepada pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya. 3) Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian serupa, disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain selain yang ada dalam penelitian ini agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., ... & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Amin, N. A., Kusdianto, I., & SAMSINAR, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN CABANG PALOPO*, 5(4), 712-722.
- Abadi, I. M. S. J., Kalpikawati, I. A., & Rastitiati, N. K. J. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(2), 150-155
- Andika, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Fariz, M. N., Wirawan, R., & Musringah, M. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Rayon Tempeh. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(3), 56-67.
- Meldiana, M., Fajrillah, F., & Ginting, R. S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Inti Palm Sumatra. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(1), 20-25.
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).

- Nuraeni, S., Mattalatta, M., & Syukur, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kecamatan Bantaeng Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Priansa. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Rivai, V., dkk. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: Dari Teori ke Praktik*. Edisi ketiga, Cetakan kedelapan. Depok : Rajawali Pers.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Rajib, M. H., Haedar, H., & Halim, I. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MASMINDO DWI AREA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 8(4).
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- S.P. Hasibuan. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

