

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
PENGADILAN AGAMA KABUPATEN SITUBONDO**

Hardjono¹⁾, Uswatun Hasanah²⁾

Abstract

Improved employee performance can be done in order to achieve the target of excellent service for the community, namely the creation of services carried out by the government that are in accordance with standards, can also produce a positive image. The aim of this research is to determine whether variables and variables are used to determine whether the most influential variable is the variable performance of the civil company. Data collection methods were carried out by methods, interviews and questionnaires (questionnaires) at the Office of the Religious Courts of Situbondo Regency. Data analysis techniques that are multiple linear regression analysis,

The results of the t-test indicate that the compensation variable (X1) partially has a significant effect on employee performance and the variable work motivation (X2) partially has a significant effect on employee performance. The results of calculations using F test (F-test) show that the compensation variable, (X1) and work motivation (X2) to operate together (simultaneously) has a significant influence on the costs of the cost of the Civil Servants at the Religious Court of Situbondo District. The results of the dominant test statistics, the work motivation variable is the most dominant on the performance of civil servants. The results of multiple linear regression analysis is $Y = -2,886E-17 + 0,281 X_1 + 0,593 X_2 + e$

Keywords: Compensation, Work Motivation and Performance of Civil Servants

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh

manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kompensasi karena dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja pegawai. Kepuasan pegawai terhadap kompensasi dapat menyangkut rasa puas pegawai terhadap gaji, tunjangan, serta

¹⁾ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

²⁾ Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

program kesejahteraan lain yang ditetapkan organisasi.

Sehubungan dengan beberapa unsur yang ada, jumlah gaji merupakan unsur yang paling jelas dalam kepuasan kompensasi. Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, upah adalah hak pegawai yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, diterapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan kerja atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pegawai dan keluarganya.

Pengadilan agama merupakan instansi pemerintah yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syaria'ah. Salah satu organisasi formal tingkat kelas I B yang ada di Kabupaten Situbondo adalah Pengadilan agama. Pengadilan tingkat pertama kelas I B formasi pegawai sebanyak 90 pegawai (Manan, 2007:65). Kenyataan yang ada di pengadilan agama kabupaten situbondo hanya ada 32 pegawai, tapi dengan keadaan pegawai kurang dari yang telah ditetapkan oleh Mahkamah Agung RI, pengadilan agama mampu bersaing dengan kinerja yang baik. Oleh sebab itu organisasi perlu memikirkan suatu strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawainya, sebelum menentukan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Beberapa faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kinerja pegawai dari keterangan diatas adalah kompensasi dan motivasi kerja. Faktor tersebut berpengaruh terhadap pegawai dalam melakukan tugas-tugas yang di berikan kepadanya, apabila faktor yang mempengaruhi semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula dan sebaliknya jika faktor yang mempengaruhinya semakin buruk maka kinerja pegawai tersebut akan semakin buruk.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil ?
2. Apakah variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil ?
3. Manakah diantara variabel kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kompensasi dan

motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil.

3. Untuk mengetahui diantara variabel kompensasi dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perguruan Tinggi
Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi perguruan tinggi sebagai pembelajaran untuk meningkatkan wawasan akademis di bidang Sumber daya manusia khususnya masalah kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti lain sebagai referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan, terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.
3. Bagi Organisasi
Penelitian ini dapat memberikan manfaat mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan lembaga atau organisasi, agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien.

LANDASAN TEORI

Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Sumarsono (2003:4), Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

2. Kompensasi

Menurut Mathis & Jackson (2006:393) kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Pengusaha harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberikan imbalan terhadap kinerja setiap individu didalam organisasi.

3. Motivasi

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2013:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

4. Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan

kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:45). Kemudian Robbins (2008:52) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan Rivai (2005:15) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan

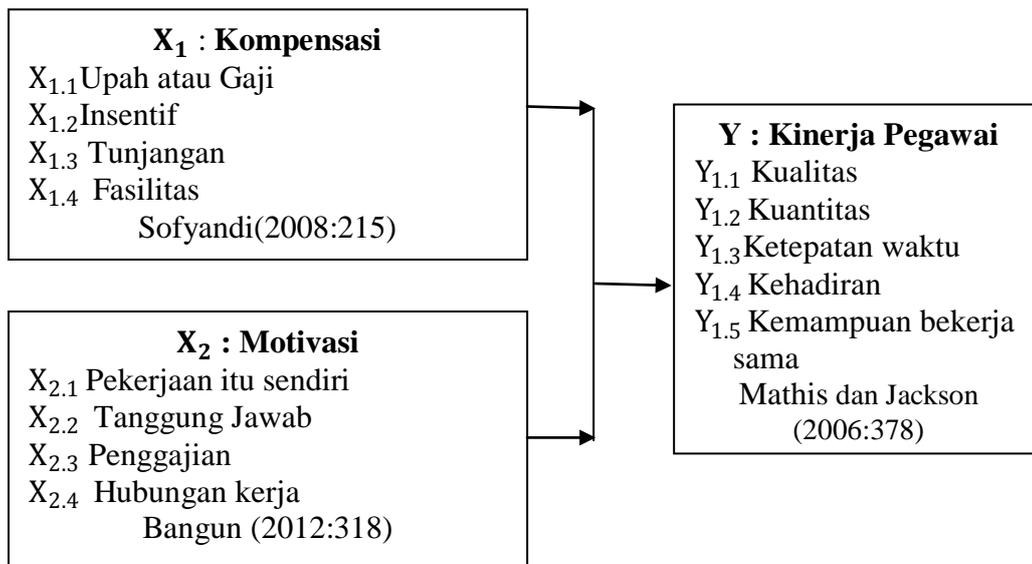
menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat melihat suatu fenomena perilaku organisasi yakni berupa pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y).

Secara garis besar, kerangka konseptual peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo adalah sebagai berikut :

Gambar 1
 Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga variabel kompensasi dan motivasi kerjaberpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil
- H₂ : Diduga variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil
- H₃ : Diduga variabel motivasi kerja yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan metode observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner (angket) pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan yaitu pada bulan April sampai dengan bulan Juni 2017. Lokasi penelitian ini merupakan tempat dimana peneliti melakukan kegiatan untuk memperoleh data yang diperlukan guna menjawab permasalahan yang telah ditetapkan. Tempat penelitian dilakukan di kantor Pengadilan Agama Jl. Jaksa Agung Suprpto No. 18 Patokan Kecamatan Situbondo Kabupaten Situbondo.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2010:173), populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Menurut sugiyono (2015:82) bahwa teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan

sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam organisasi yang berjumlah 32 orang.

Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang bergantung pada variabel lainnya, serta variabel bebas (*independent variable*). Variabel – variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas (*independent variable*)

1) Kompensasi (X₁)

Menurut Mathis & Jackson (2006:393) kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Variabel ini diukur melalui indikator menurut Sofyandi (2008:215):

- a) X_{1,1} Upah dan Gaji :Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b) X_{1,2} Insentif :Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau

- upah yang diberikan oleh organisasi.
- c) $X_{1.3}$ Tunjangan: Contoh-tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d) $X_{1.4}$ Fasilitas : Contoh-fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, tempat parkir khusus, masa libur/cuti atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.
- 2) Motivasi (X_2)
Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodo dan Handoko, 2001:252). Variabel ini diukur melalui Indikator dari Teori dan a faktor dalam Bangun (2012:318):
- a). $X_{2.1}$ Pekerjaan itu sendiri : Mencakup tentang posisi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi, sesuai atau tidak dengan keahlian yang dimiliki.
- b). $X_{2.2}$ Tanggung jawab : Mencakup rasa memiliki terhadap pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- c). $X_{2.3}$ Penggajian : Mencakup tentang pemberian gaji secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya.
- d). $X_{2.4}$ Hubungan kerja : Mencakup terjalinnya hubungan harmonis antar pegawai di tempat kerja dan selalu terjalin kerjasama antara bawahan dengan atasan maupun dengan rekan kerja.
- b. Variabel terikat (*dependent variable*)
Kinerja Pegawai (Y) merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (Mangkunegara, 2005:67). Variabel ini diukur melalui indikator yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006:378):

- 1) $Y_{1.1}$ Kualitas: Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai. guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 2) $Y_{1.2}$ Kuantitas: Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan pegawai, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
- 3) $Y_{1.3}$ Ketepatan waktu: Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
- 4) $Y_{1.4}$ Kehadiran: Kehadiran pegawai di organisasi baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai itu.
- 5) $Y_{1.5}$ Kemampuan bekerja sama: Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya

Metode Analisa Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Priyatno (2009:53) bahwa valid berarti instrumen untuk mengukur apa yang seharusnya diukur

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas (Priyatno, 2009:25) adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikorelasi dapat timbul jika variabel bebas saling berkorelasi satu sama lain, sehingga

multikorelasi hanya dapat terjadi pada regresi berganda

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pada regresi berganda terdapat satu variabel terikat dan lebih dari satu variabel bebas. Metode untuk mengolah dan menganalisa digunakan rumus regresi linear berganda (Sugiyono 2015:188)

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), guna menguji hipotesis yang telah ditetapkan memiliki pengaruh atau tidak, (Sugiyono, 2015:184)

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara serentak atau bersama-sama bagaimana pengaruh variabel X

terhadap variabel Y (Sugiyono 2015:192). Tabel pengujian disebut tabel F, hasil uji statistik ini kemudian dibandingkan dengan nilai dalam tabel untuk menerima atau menolak hipotesis nol (Ho) yang dikemukakan.

Koefisien Determinasi (Kd)

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, maka dihitung koefisien determinasi (Kd) dengan asumsi faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan/tetap (*ceteris paribus*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif Penelitian

Responden penelitian terpilih yaitu sebanyak 32, dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau 81,25% sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau 18,75%.

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 for Windows 7 diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji coba dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9
 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X₁)
Correlations

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X _{1,1}	0,824	0,349	VALID
X _{1,2}	0,803	0,349	VALID
X _{1,3}	0,784	0,349	VALID
X _{1,4}	0,717	0,349	VALID

Sumber: Hasil Data Statistik, 2017 (Lampiran 4)

Dari tabel 9 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel kompensasi (X_1)

karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,349

Tabel 10
 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_2)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
$X_{2,1}$	0,825	0,349	VALID
$X_{2,2}$	0,856	0,349	VALID
$X_{2,3}$	0,767	0,349	VALID
$X_{2,4}$	0,820	0,349	VALID

Sumber : Hasil Data Statistik, 2017 (Lampiran 4)

Dari tabel 10 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel motivasi (X_2) karena

nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,349.

Tabel 11
 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y_1	0,846	0,349	VALID
Y_2	0,908	0,349	VALID
Y_3	0,736	0,349	VALID
Y_4	0,778	0,349	VALID
Y_5	0,792	0,349	VALID

Sumber : Hasil Data Statistik, 2017 (Lampiran 4)

Dari tabel 11 di atas maka dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,349.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus diatas dan dengan bantuan SPSS 22 for Windows 7 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12
 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	Alpha Cronbach	Keterangan
Kompensasi(X_1)	0,783	0,70	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,833	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y)	0,872	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Data Statistik, 2017 (Lampiran 5)

Nilai reliabilitas dari variabel pada tabel 12 tersebut diatas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan

sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini

memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi *Alpha Cronbach* 0,70.

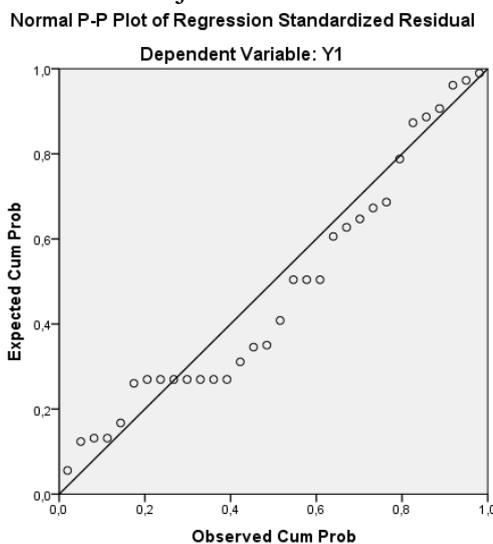
Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik p-p plot berikut ini:

Gambar 7

Grafik Uji Normalitas Data



Sumber: Hasil Data Statistik, 2017

Grafik *normal plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka grafik diatas menunjukkan bahwa jawaban responden bisa diterima dan data diatas layak dipakai karena menunjukkan distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen,

untuk mendeteksi adanya problem multikol bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *VIF*. Nilai *VIF* yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, (Ghozali, 2016:134).

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X_1 dan X_2) yang diolah menggunakan bantuan program SPSS 22for Windows 7, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -2,886E-17 + 0,281 X_1 + 0,593 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat, yaitu kinerja Pegawai.

X_1 = Variabel bebas, yaitu kompensasi.

X_2 = Variabel bebas, yaitu motivasi.

e = Nilai residu/ kemungkinan kesalahan.

Uji Statistik Parsial (t-test)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara sendiri-

sendiri atau parsial variabel X terhadap variabel Y. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program

SPSS 22for windows 7 maka di dapat hasil uji t, yang hasilnya dirangkum pada tabel beriku ini:

Tabel 17
 Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,886E-17	,125		,000	1,000
X1	,281	,133	,281	2,103	,044
X2	,593	,133	,593	4,446	,000

Sumber : hasil data statistik 2017, (lampiran 7)

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi ini sebesar 2,103 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045 maka $t_{hitung} 2,103 > t_{tabel} 2,045$. Hal ini berarti variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,044 < 0,05$ artinya variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja sebesar 4,446 sementara itu nilai pada

t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,045. maka $t_{hitung} 4,446 > t_{tabel} 2,045$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini berarti bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo

Uji Statistik Simultan (F-test)

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 18
 Rekapitulasi Uji F
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16,457	2	8,229	16,408	,000 ^b
	Residual	14,543	29	,501		
	Total	31,000	31			

Sumber : Hasil Data Statistik 2017, (Lampiran 6)

Dari hasil analisis regresi linear berganda maka diperoleh

F_{hitung} sebesar $16,408 > F_{tabel}$ sebesar 3,33 dan nilai signifikan sebesar

0,000 < 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo.

Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah ukuran kontribusi variabel kompensasi (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo yang disajikan dalam tabel sebagaimana berikut ini :

Tabel 20
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,729 ^a	,531	,499	,70815293	,531	16,408	2	29	,000	1,274

Sumber : hasil data statistik 2017

Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,531 ini berarti bahwa seluruh variabel bebas (X) yaitu kompensasi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 53,1% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Deskripsi Kompensasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai negeri sipil

Menurut Mathis & Jackson (2006:393) kompensasi adalah faktor yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprodjo dan Handoko, 2001:252). Kinerja Pegawai

merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi (Mangkunegara, 2005:67).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi pegawai tentang kompensasi meningkat maka kinerja pegawai juga

akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi pegawai tentang kompensasi menurun maka kinerja juga akan menurun. kompensasi adalah variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai negeri sipil Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo telah merasakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, dalam artian ketika kompensasi meningkat maka kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo akan semakin baik. Persepsi tersebut menjadikan pegawai semakin antusias dengan adanya kompensasi yang membuat kinerja pegawai semakin baik. Argumen logis dan rasional terhadap diterimanya hipotesis pertama tersebut adalah terkait dengan persepsi pegawai atas kompensasi yang terbentuk dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Bangun (2012:314), Pemberian kompensasi dan selalu memotivasi kerja pegawai merupakan Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2016), yang mengemukakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara

parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi pegawai tentang motivasi kerja ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi pegawai tentang motivasi kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai negeri sipil Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo telah merasakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, dalam artian ketika motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo akan semakin baik. Persepsi tersebut menjadikan pegawai semakin semangat dengan adanya motivasi yang membuat kinerja pegawai semakin baik. Argumen logis dan rasional terhadap diterimanya hipotesis pertama tersebut adalah terkait dengan persepsi pegawai atas kompensasi dan motivasi yang terbentuk dalam kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Bangun (2012:314), Pemberian kompensasi dan selalu memotivasi kerja pegawai merupakan Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adri Agustiningrum (2012), yang menemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kota Magelang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Ditemukan hasil analisa regresi linier berganda dengan model persamaannya, yaitu $Y = -2,886E-17 + 0,281 X_1 + 0,593 X_2 + e$.
2. Hasil Uji statistik secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja Pegawai dan variabel motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Dari hasil Uji statistik secara simultan atau uji F variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo adalah variabel motivasi kerja (X_2).
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan hasil sebesar 0,531, dari hasil tersebut berarti seluruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi kerja) mempunyai kontribusi sebesar 53,1% terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) dengan tingkat ketetapannya cukup, dan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. pada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo. Konsep pemberian kompensasi harus lebih ditingkatkan lagi, hal ini bertujuan untuk memacu semangat kerja pegawai agar menghasilkan kinerja yang semakin baik. Mengingat bahwa variabel kompensasi X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y).
2. Disarankan juga kepada Kantor Pengadilan Agama Kabupaten Situbondo untuk memperhatikan faktor-faktor lainnya, selain variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja yang sudah diteliti pada penelitian kali ini.
3. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain kompensasi dan motivasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagir, Manan. 2007. *Administrasi Perencanaan, Pola Kelembagaan Peradilan, Administrasi Kepegawaian Peradilan, Administrasi Tata Persuratan, Tata Kearsipan*

- dan Administrasi Keprotokolan, Kehumasan dan Keamanan, Pola Klasifikasi Surat Mahkamah Agung RI, Prototype Gedung Pengadilan dan Rumah Dinas, Pedoman Bangunan Gedung Kantor dan Rumah Jabatan Badan Peradilan dibawah Mahkamah Agung RI dan Administrasi Perbendaharaan.* Jakarta :Buku 1.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung. : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.* Jakarta : PT. BumiAksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung : RefikaAditama
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS.* Yogyakarta: MediaKom
- Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003, No. 4279.* Sekretariat Negara. Jakarta.
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta :PT. Raja GrafindoPersada.
- Robbins, Stephen, P. 2008. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi.* Jakarta: Erlangga
- Simamora, Bilson. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenaga kerjaan.* Yogyakarta : Graha Ilmu.