



Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang)

Rahmadia¹, Zusmawati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang, Indonesia

Email: rahmadia6361@gmail.com¹, Zusmawati@akbpstie.ac.id²

Abstract

The purpose of this research is to test the impact of work motivation variables on employee performance (Case Study of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Padang Panjang City, to test the impact of compensation variables on employee performance (Case Study of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Padang Panjang City. Data were collected through distributing questionnaires to 59 respondents using saturated sampling techniques, where all members of the population were sampled, using instrument tests (validity tests and reliability tests), descriptive analysis, classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests and heteroscedasticity tests) multiple linear regression and t test, with the help of the SPSS application. The results of the research show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance (Case Study of the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Padang Panjang City, compensation has a positive and significant effect on employee performance in (Study Case of the Padang Panjang City Regional Disaster Management Agency (BPBD). Which means the first hypothesis is accepted and the second hypothesis is accepted.

Keywords: Work motivation, compensation, and employee performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang, untuk menguji dampak variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 59 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) regresi linear berganda dan uji t, dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. Yang artinya hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua diterima.

Kata kunci: Motivasi kerja, kompensasi, dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, tersebut dilakukan oleh sumber daya yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam melaksanakan kerjanya (Wibowo 2018).

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta

kelangsungan hidup organisasi (Permatasari, Sufian, dan Rachmansyah, 2019). Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sesuai standar yang telah ditentukan. Apabila hal ini dikerjakan dengan benar maka karyawan dapat memperoleh SDM dan perusahaan akan menguntungkan dengan jaminan bahwa upaya para individu karyawan mampu berkontribusi pada focus strategic dalam perusahaan terlebih pada BPBD Kota Padang Panjang.

BPBD Kota Padang Panjang adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam pengkoordinasian, fasilitasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan penanggulangan bencana yang menjadi kewenangan pemerintahan Daerah. BPBD Kota Padang Panjang masih dihadapkan pada masalah yang belum teratasi sepenuhnya, Seperti masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu terlihat masih ada beberapa karyawan yang motivasi kerjanya sangat rendah, seperti inisiatif pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaan belum sesuai dengan tugas/pencapaian yang ditentukan perusahaan, dan juga pemberian penghargaan sangat lambat bagi setiap karyawan yang berprestasi, dan masalah dengan kompensasi dikarenakan karyawan merasa bahwa insentif yang diberikan perusahaan kadang kala tidak sesuai dengan pencapaiannya. Misalnya ketika karyawan memperoleh pencapaian kinerja melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan akan tetapi insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai bahkan dibawah harapan karyawan.

Tabel 1
Penilaian Capaian Sasaran Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Padang Panjang

No	Unit kerja	Target	Nilai capaian SKP	
			2020	2021
1	Bidang sekretariat	100%	90%	88%
2	Bidang pencegahan dan kesiapsiagaan	100%	89%	87%
3	Bidang kedaruratan dan logistik	100%	93%	89%
4	Bidang rehabilitasi dan rekonstruksi	100%	87%	91%
5	Bidang kesbangpol	100%	88%	87%

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Padang Panjang

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan penilaian capaian sasaran kerja pegawai pada unit kerja. Pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Padang Panjang target kinerja pegawai 100%. Terlihat pada tahun 2020 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Sekretariat meningkat sebesar 90%. Dan pada tahun 2021 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Sekretariat menurun sebesar 88%. Pada tahun 2020 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Pencegahan dan kesiapsiagaan meningkat yaitu 89%. Pada tahun 2021 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Pencegahan dan kesiapsiagaan menurun yaitu 87%. Pada tahun 2020 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Kedaruratan dan logistik 93%. Pada tahun 2021 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang kedaruratan dan logistik menurun yaitu 89%. Pada tahun 2020 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi menurun yaitu 87%. Pada tahun 2021 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Rehabilitasi dan Rekonstruksi meningkat yaitu 91%.

Pada tahun 2020 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Kesbangpol meningkat yaitu 88%. Pada tahun 2021 capaian sasaran kerja pegawai pada Bidang Kesbangpol menurun yaitu 87%.

Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Padang Panjang masih perlu di tingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Padang Panjang perlu untuk meningkatkan sebuah motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan serta meningkatkan kompensasinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja, dimana motivasi kerja merupakan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola pegawainya.

Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara memberikan reward (hadiah), imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan (Jufrizen and Hadi, 2021)

Menurut Aldi and Susanti (2019) Motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, para pegawai perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi. Dan motivasi kerja merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Ingsiyah, Haribowo dan Nurkhayati (2019) motivasi adalah "Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang". Dan mengemukakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai ketika motivasi kerja tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan (Wibowo 2018) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Susanto 2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi pada PT Rembaka.

Dan didukung penelitian yang dilakukan oleh (Rangel Sousa Simoes, Riana, and Subudi 2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maknanya bahwa motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja yang mampu dicapai karyawan di Kantor Kabupaten Ainaro Timor-Leste.

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang.

Selain motivasi kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja Para pegawai memerlukan pengharapan-pengharapan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa depan. Ketika pegawai mengetahui bahwa kerja keras dan kinerja tinggi mereka diakui dan dihargai dengan tepat oleh perusahaan, mereka akan menantikan hubungan seperti itu di masa depan. Oleh karena itu, mereka menentukan tingkat kinerja yang lebih tinggi dan mengharapkan tingkat penghargaan yang lebih tinggi (Nurchayani and Adnyani 2016).

Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan pegawai pernyataan ini sesuai dengan penelitian (Nurchayani and Adnyani 2016) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dimana menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Mochammad Barok Triyo and Setyowati 2019) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Egi Saputro dan Ahmad Darda (2019) di Rumah Sakit Penyakit Infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta, tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Penyakit Infeksi prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer pada rumah sakit penyakit infeksi Prof. Dr. Sulianti Saroso Jakarta. Semakin baik motivasi kerja dan semakin tinggi kompensasi yang diberikan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sri Lestari (2017) di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok, Tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Depok.

Penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Hendri dan Roy Setiawan (2017) di PT. Samudra Bahari Utama, tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samudra Bahari Utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Bahari Utama, terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

Menurut penelitian Rajak et al., (2019), mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi. Penelitian Wiadnyana et al., (2021) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun nonfinansial dalam hal ini adalah gaji, insentif, dan asuransi, bonus atau THR. Dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Diduga kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian tradisional karena sudah lama digunakan karena itu sudah banyak orang memakai metode penelitian ini untuk penelitian yang disebut metode positivistik yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017)

Objek atau Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang harus ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti sebelum melakukan penelitian, dengan demikian objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan, yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang yang dijadikan objek dalam penelitian yang penulis lakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang yang berjumlah 59 Pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar mewakili. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 59 karyawan dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data Kualitatif, Menurut Sugiyono (2017) adalah data yang berbentuk kalimat, kata, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar foto dan lainnya. Data yang termasuk kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum dari objek penelitian. Dan Data Kuantitatif Menurut Sugiyono (2017) adalah bentuk data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah Karyawan hasil kuesioner.

Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian adalah berupa data primer dan sekunder yaitu : Data Primer dan Data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan, yaitu : Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Dokumen.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan perhitungan bahwa pengukuran pada variabel adalah variabel yang sebenarnya (Sugiyono, 2017). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output *Statistical Program For Social Science* (SPSS) pada tabel dengan judul *Item Total Statistics*. Suatu pertanyaan dapat digolongkan valid apabila nilai *Corrected-Item Total Correlation* > 0,30. Uji validitas lebih baik dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel dengan konstruk variabel yang lain. Sehingga muncul butir-butir pertanyaan variabel mana yang paling banyak tidak valid, maka:

- a. Jika *Corrected Item-Total Correlation* > 0,30, maka dimensi tersebut dapat dikatakan valid.
- b. Jika *Corrected Item-Total Correlation* < 0,30, maka dimensi disebut tidak dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument yang dimanfaatkan saat penelitian berupa jawaban yang diberikan responden berupa hasil yang dipercaya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, uji reliabilitas adalah pengujian yang menghasilkan data yang digunakan *Cronbach's Alpha*. Sehingga dapat diketahui konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Maka:

- a. Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dimensi pertanyaan tergolong reliabel.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka dimensi pertanyaan tersebut tidak tergolong reliabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Yaitu untuk mengetahui data berawal pada populasi normal maupun tidak (Sugiyono, 2017) mengemukakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai pedoman pada uji normalitas dibawah ini:

- a. jika nilai signifikan $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah normal
- b. jika nilai signifikan $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Lumenta et al. (2019) menyatakan bahwa metode ini digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) 10 dan *Tolerance* 0,1. Maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas, jika sebaliknya VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Lumenta et al. (2019) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan dari varian residual pengamatan satu dengan yang lain. Bisa disimpulkan sign besar dari 0,05 maka penelitian dapat dikatakan bebas dari gejala jenis heteroskedastisitas, sebaliknya jika sign kecil dari 0,05 maka penelitian tidak terbebas dari gejala jenis heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis ini digunakan meneliti apabila bermaksud meramalkan sesuatu keadaan nilai turunnnya variabel dependen, apabila dua ataupun lebih variabel independen faktor presiktor yang di manipulasi atau yang nilainya dinaik turunkan.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Ka pegawai

α = Koefisien Konstanta

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompensasi

b_1 = Koefisien regresi parsial untuk Motivasi Kerja

b_2 = Koefisien regresi parsial untuk Kompensasi

Uji Hipotesis (Uji-T)

Sugiyono (2017) mengemukakan uji statistic menunjukkan sejauh mana variabel variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak karena variabel X tidak berpengaruh pada variabel Y secara parsial.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima karena variabel Y memiliki pengaruh pada variabel Y secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil uji validitas untuk variabel independen yaitu Kinerja Pegawai (Y) disajikan dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan Saya.	0.681	0,300	Valid
Kuantitas kerja Saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh Instansi.	0.334	0,300	Valid
Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh instansi.	0.379	0,300	Valid
Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian.	0.420	0,300	Valid
Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.	0.351	0,300	Valid
Saya mampu menggunakan waktu yang efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada Saya	0.514	0,300	Valid
Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0.709	0,300	Valid
Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.	0.606	0,300	Valid
Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0.487	0,300	Valid
Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.	0.375	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ke 10 Item pertanyaan pada variabel kinerja karawan dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Motivasi Kerja (X1)

Hasil uji validitas untuk variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) disajikan dalam 3 berikut :

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Item Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Saya akan mendapatkan gaji setiap bulannya tepat waktu.	0.439	0,300	Valid
Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh instansi.	0.438	0,300	Valid
Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan.	0.423	0,300	Valid
Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya.	0.388	0,300	Valid
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai.	0.498	0,300	Valid
Saya mendapatkan tunjangan hari raya.	0.302	0,300	Valid
Instansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai.	0.461	0,300	Valid
Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat paker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.	0.496	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ke 8 Item pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Kompensasi (X2)

Hasil uji validitas untuk variabel independen yaitu Kompensasi (X2) disajikan dalam 4 berikut :

Tabel 4. Uji Validitas Kompensasi (X2)

Item Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Instansi menyediakan makan siang dan menyediakan minuman.	0.390	0,300	Valid
Instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku.	0.360	0,300	Valid
Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman.	0.433	0,300	Valid
Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja.	0.710	0,300	Valid
Instansi mengadakan mengadakan acara yang disponsori oleh instansi (ulang tahun)	0.375	0,300	Valid
Instansi memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.	0.722	0,300	Valid
Instansi memberikan jaminan nama baik untuk instansi.	0.662	0,300	Valid
Instansi menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi.	0.433	0,300	Valid
Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai.	0.745	0,300	Valid
Instansi pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang.	0.313	0,300	Valid

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa ke 10 Item pertanyaan pada variabel kompensasi dapat dikatakan valid karena Corrected Item-Total Correlation melebihi 0,300 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabelitas untuk mengetahui variabel penelitian dapat dilanjutkan ke penelitian lebih lanjut. Untuk mengetahui hasil uji reliabelitas dari setiap variabel penelitian dikemukakan tabel 4.7:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0, 812	0,600	Reliable
2.	Motivasi Kerja (X1)	0, 730	0,600	Reliable
3	Kompensasi (X2)	0, 831	0,600	Reliable

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas nunjukan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,812, Motivasi Kerja 0,730 dan Kompensasi 0,831. Kuesioner dikatakan reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Dari tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Pegawai, motivasi kerja dan kompensasi merupakan variabel memiliki tingkat kehandalan yang tinggi, sehingga dapat terus dilanjutkan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp.Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai Alpha sebesar 0.05. Berikut ini dapat dilihat hasil pengujian uji normalitas pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp Sig (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
1,022	0,247	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel diatas bahwa uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test hasil tersebut menunjukkan hasil Asymp. Sig Standardized residual yaitu 0,247 Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai signifikannya lebih besar dari *alpha* 0,05 disimpulkan bahwa uji normalitas menunjukkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidak hubungan (kolerasi) antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan kriteria pengujian apabila nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas dan nilai toleransinya > 0,1 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Berikut Uji Multikolinearitas dilihat pada tabel:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

No	Variabel	VIF	Tollerance	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	3.638	0,275	Bebas gejala multikolinearitas
2	Kompensasi (X2)	3.638	0,275	Bebas Gejala Multikolineritas

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil Uji Multikolineritas pada tabel diatas dapat ditarik disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinearitas atau biasa di sebut Bebas dari Gejala Multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.144	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kompensasi (X2)	0.621	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai sig setiap variabel independent tersebut diatas 0,05 maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda antara Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) Kinerja Pegawai (Y) dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien	Standar Error	Sign
Constand	3.638	2.546	0.158
Motivasi Kerja (X1)	0.405	0.150	0.009
Kompensasi (X2)	0.580	0.103	0.000

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.638 + 0.405 (X_1) + 0.580 (X_2) + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 3.638 satuan, artinya jika motivasi kerja (X₁), kompensasi (X₂) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai tetap sebesar 3.638 satuan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0.405 satuan artinya setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.405 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.580 satuan artinya setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.580 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan

Uji Hipotesis

Uji T

Utuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji T

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t- hitung	t- tabel	Sign	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	0.405	0.150	2.709	1,673	0.009	H1 diterima
2	Kompensasi (X2)	0.580	0.103	5.634	1,673	0.000	H2 diterima

Sumber: Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1). Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.709 > 1.673$), nilai sig lebih kecil dari alpha ($0.009 < 0.05$). maka hipotesis satu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.
- Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang, dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5.634 > 1.673$), nilai sig lebih kecil dari alpha ($0.000 < 0.05$). maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kesatu, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini bermakna bahwa hubungan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sangatlah berkaitan erat, apabila motivasi kerja seorang pegawai dalam bekerja sangat tinggi, maka dorongan dalam melakukan pekerjaan dengan baik juga sangat tinggi, sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap tingkat kesuksesan pencapaian kerja yang dihasilkannya. Apabila motivasi pegawai rendah, akan berpengaruh juga

terhadap kinerjanya sehingga hasil kerja yang didapatkan kurang optimal dan akan berpengaruh terhadap tujuan serta kelangsungan hidup perusahaan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh pihak perusahaan maka akan semakin baik juga hasil kerja pada perusahaan.

Penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Susanto 2019) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa indikator motivasi kerja tertinggi adalah tingkat usaha karyawan. Hal ini menunjukkan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan tinggi pada PT Rembaka. Dan didukung penelitian yang dilakukan oleh (Rangel Sousa Simoes, Riana, and Subudi 2017) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Maknanya bahwa motivasi kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja yang mampu dicapai karyawan di Kantor Kabupaten Ainaro Timor-Leste.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. Dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha. maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Hal ini berarti bahwa apabila kebijakan dalam pemberian kompensasi yang tepat, dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional yang mana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan mencukupi berbagai kebutuhan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawai dengan tujuan supaya pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian Rajak et al., (2019), mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung organisasi. Penelitian Wiadnyana et al., (2021) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan baik secara finansial maupun nonfinansial dalam hal ini adalah gaji, insentif, dan asuransi, bonus atau THR. Dengan meningkatnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS, maka peneliti akan memberikan kesimpulan sebagai jawaban atas rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan pada awal penulisan. Dan adapun kesimpulan yang dapat peneliti kemukakan adalah sebagai berikut : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. Artinya, semakin ditingkatkan motivasi kerja dalam perusahaan tersebut maka akan semakin meningkat hasil kinerja karyawannya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. apabila dalam pemberian kompensasi sesuai dengan hasil kinerja maka pegawai akan semangat dalam bekerja dan meningkatkan hasil kerja pada perusahaan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran-saran, antara lain : Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan kinerja, maupun bahan informasi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah indikator dalam pengukuran setiap variabelnya, agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Untuk perusahaan agar lebih meningkatkan lagi motivasi kerja pegawainya dengan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi agar pegawai dapat lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai kinerja. Dan juga dalam pemberian kompensasi harus sesuai dengan hasil kinerja setiap pegawai biar pegawai termotivasi untuk lebih meningkatkan hasil kinerjanya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M.Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen serta ibu Zismawati, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Yanne, and Febsri Susanti. 2019. “Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.”
- Dewi, Aminar Sutra, Zismawati Zismawati, and Nola Hasrina Lova. 2018. “Analisis Kinerja Keuangan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Harga Saham Perusahaan Dalam Indeks LQ45 Di BEI Dengan Regresi Data Panel.” *Jurnal Pundi* 2(2):119–34.
- Faustino, Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Fikri, Khusnul, Apriansyah Roky, and Adi Muhklas Putra. 2018. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Cv. Pelita Mandiri V Pematang Reba.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 7(01):23–32.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hulu, Jaya Muda. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 4(2):36–45.
- Ingsiyah, Heni, Putut Haribowo, and Isnaini Nurkhayati. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah.” *Admisi Dan Bisnis* 20(1):83.
- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Jurnal Sains Manajemen* 7(1):35–54.
- Lumenta, Meiliza Elisabet, Jantje L. Sepang, and Hendra Tawas. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado.” *Manajemen & Bisnis* (2):1–10.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7th ed. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mochammad Barok Triyo, Alamsyah, and Endang Setyowati. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt . United Indo Surabaya.” *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya* 04(01):10–18.
- Nurchayani, Ni Made, and Dewi Adnyani. 2016. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 5(1):500–532.
- Permatasari, Dian, Syuhada Sufian, and Yanuar Rachmansyah. 2019. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi(Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang).” *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 7(1):19–34.
- Posuma, Christilia. 2013. “Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado.” *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 1(4):646–56.
- Rajak, Adnan, Nurlaila, and Chintia Mumulati. 2019. “Pengaruh Kecerdasan Emosional , Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara.” *Ejournal Unkhair* 6(2):1–15.
- Rangel Sousa Simoes, Sebastiao Costa, Gde Riana, and Made Subudi. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste.” *E-*
-
- Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang Panjang) (Rahmadia)*

Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana 10:3463.

- Sitopu, Yoel Brando, Kevin Arianda Sitinjak, and Feny Krisna Marpaung. 2021. "The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance." *Golden Ratio of Human Resource Management* 1(2):72–83.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : CV.Afabeta.
- Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1):6–12.
- Suwati, Yuli. 2013. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda." *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Wiadnyana, Dewa Gde Ady, Gede Gama, and Putu Agus Eka Rismawan. 2021. "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar." *Emas* 2(2):1–15.
- Wibowo, Fx Pudjo. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional Di Yogyakarta)." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* X(2):173–89.
- Wijaya, Tanto, and Fransisca. Andreani. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama." *Agora*.