

# **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta**

**Shabrila Amamah Irfania<sup>1</sup>, Lela Elvira, S.E, M.M<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Jl. Kaliabang No. 8, Perwira, Kec. Bekasi Utara, Kota Bekasi, Jawa Barat 17122.

email: <sup>1</sup>[shabrilairfania25@gmail.com](mailto:shabrilairfania25@gmail.com), <sup>2</sup>[lela.llv@bsi.ac.id](mailto:lela.llv@bsi.ac.id)

## **Abstrak**

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan bagi suatu instansi atau lembaga agar tetap mengoptimalkan produktivitas lingkungan instansi maupun lembaga. Ada banyak faktor yang menghasilkan kinerja pegawai, seperti kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif statistik serta sifat penelitian asosiatif. Populasi seluruh pegawai yang bekerja di Pengadilan Tinggi Agama Jakarta dengan memakai sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan, dan pada variabel motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Dengan ini dinyatakan kedua variabel ialah kompensasi dan motivasi kerja sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi Agama Jakarta.

**Kata Kunci; Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai**

## **Abstract**

*High employee performance is highly expected for an agency or institution in order to continue to optimize productivity within the agency or institution. There are many factors that result in employee performance, such as compensation and work motivation. This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at the Pengadilan Tinggi Agama Jakarta. The method used in this research is quantitative statistics and the nature of associative research. The population of all employees working at the Pengadilan Tinggi Agama Jakarta using a saturated sample of 55 respondents. Data collection techniques using observation and questionnaires given directly to respondents. The data analysis technique used is a data quality test, classical assumption test, hypothesis testing, coefficient of determination test. Based on the results of the research on compensation variables, there is a positive and significant influence, and on work motivation variables there is a positive and significant influence. With this. It is stated that the two variables are compensation and work motivation both have a positive and significant influence on employee performance at the Pengadilan Tinggi Agama Jakarta.*

**Keywords; Compensation, Work Motivation, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur utama baik mengenai instansi maupun lembaga. SDM juga menjadi pokok penentu kemajuan lembaga, atas hakikatnya sumber daya manusia merupakan pribadi yang dipekerjakan oleh satu instansi seperti pekerja, perancang, dan perencana demi keberhasilan instansi. Faktor SDM ialah satu faktor esensial yang patut dicermati pada instansi, lantaran diperlukannya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi untuk menunjang keberhasilan kegiatan organisasi.

Menurut Liyas dan Primadi “Kinerja pegawai merupakan aktivitas nyata yang tidak dipertunjukkan kepada semua orang sebagai performa kerja yang dilakukan pegawai sebanding atas pekerjaannya didalam suatu perusahaan” (Fahmi et al., 2024).

Kompensasi ialah sesuatu yang diberikan perusahaan atau instansi sebagai imbalan atas suatu pekerjaan. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang, barang atau semacamnya. Pegawai yang kinerjanya baik akan mendapat kenaikan kompensasi sedangkan pegawai yang kinerjanya buruk akan mendapatkan kompensasi yang relatif kecil ataupun tidak dapat sama sekali. Menurut Asniwati “Kompensasi ialah komponen penting dalam hasil kinerja pegawai” (Muhtadin & Purwanto, 2023).

Motivasi merupakan respon yang timbul dari dalam diri seorang pegawai terhadap serangkaian pernyataan tentang kinerjanya secara keseluruhan, sehingga meningkatkan keinginannya untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan dapat memotivasi pegawainya dengan berbagai cara, dengan melakukan pemberian penghargaan karena telah melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga memunculkan rasa semangat untuk melakukan tugasnya dengan sempurna. Menurut Robbins dan Coulter mengemukakan “Motivasi ialah kemauan untuk mengerahkan usaha tahap tinggi untuk melakukan target perusahaan, yang disyaratkan pada keterampilan upaya tertera untuk memenuhi keinginan sebagai individu” (Baharuddin et al., 2022).

Bagi lembaga seperti Pengadilan Tinggi Agama Jakarta, kinerja pegawai sangat penting dalam menentukan kemampuan, keterampilan dan kualitas kerja. Oleh karena itu, kinerja pegawai turut memastikan terainya misi yang diinginkan bagi suatu instansi ataupun lembaga. Kinerja pegawai ditinjau dari konsekuensi pekerjaan, mutu dan kapasitas yang diperoleh sumber daya manusia sesuai tugas dan kewajiban yang dipersembahkan kepada pegawai guna mewujudkan misi lembaga. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan bagi suatu instansi atau lembaga agar tetap mengoptimalkan produktivitas dilingkungan instansi maupun lembaga. Ada banyak faktor yang menghasilkan kinerja karyawan, seperti kompensasi dan motivasi kerja.

## METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini, metode yang dipakai adalah metode kuantitatif statistik dan sifat penelitiannya ialah asosiatif. Dengan populasi berjumlah 55 responden dan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data penelitian ini memakai observasi dan kuesioner, serta teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

## PEMBAHASAN

Pada karakteristik responden di dalam penelitian ini mempunyai 4 karakteristik meliputi: jenis kelamin responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, lama bekerjanya responden. Pada jenis kelamin kategori laki-laki mempunyai hasil 43,6% dan kategori perempuan mempunyai hasil 56,4%. Berdasarkan uraian tersebut pegawai yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Pada usia responden dengan kategori 20-30 tahun memiliki 18,2%, 31-40 tahun dengan hasil 23,6%, 41-50 dengan hasil 20%, dan usia lebih dari 50 tahun dengan hasil 38,2%. Berdasarkan uraian tersebut pegawai yang bekerja dengan usia diatas 50 tahun lebih banyak. Pada pendidikan terakhir responden dengan kategori SLTA/Sederajat tidak mempunyai hasil, kategori D1/D3 dengan hasil 7,3%, S1 dengan hasil 41,8%, S2/S3 dengan hasil 50,9%. Berdasarkan uraian tersebut lebih banyak pegawai yang bekerja dengan pendidikan terakhirnya S2/S3. Pada lama bekerjanya responden dengan kategori 1-5 tahun memiliki hasil 29,1 %, 6-10 tahun dengan hasil 7,3%, lebih dari 10 tahun dengan hasil 63,6%. Berdasarkan uraian tersebut lebih banyak pegawai yang sudah bekerja lebih dari 10 tahun.

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

KOMPENSASI (X1)			
No	Nilai Corrected Item Total Correlation/r hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.610	0.266	Valid
2	0.619	0.266	Valid
3	0.711	0.266	Valid
4	0.544	0.266	Valid
5	0.615	0.266	Valid
6	0.714	0.266	Valid
7	0.805	0.266	Valid
8	0.728	0.266	Valid
9	0.595	0.266	Valid
10	0.548	0.266	Valid

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

<b>Motivasi Kerja(X2)</b>			
No	Nilai Corrected Item Total Correlation/r hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.639	0.266	Valid
2	0.785	0.266	Valid
3	0.791	0.266	Valid
4	0.782	0.266	Valid
5	0.775	0.266	Valid
6	0.622	0.266	Valid
7	0.642	0.266	Valid
8	0.766	0.266	Valid
9	0.672	0.266	Valid
10	0.750	0.266	Valid

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

<b>Kinerja (Y)</b>			
No	Nilai Corrected Item Total Correlation/r hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.824	0.266	Valid
2	0.751	0.266	Valid
3	0.687	0.266	Valid
4	0.723	0.266	Valid
5	0.680	0.266	Valid
6	0.762	0.266	Valid
7	0.747	0.266	Valid
8	0.688	0.266	Valid
9	0.759	0.266	Valid
10	0.840	0.266	Valid

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Pada tabel diatas menunjukkan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	r Alpha	Minimum Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0.843	0.60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.894	0.60	Reliabel
3	Kinerja	0.909	0.60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Pada tabel diatas menunjukkan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja dianggap akurat karena memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.21936468	
Most Extreme Differences	Absolute	.102	
	Positive	.102	
	Negative	-.068	
Test Statistic		.102	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.151	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.141
		Upper Bound	.160

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Karena hasil uji normalitas kolmogorov-smirnov terdapat nilai signifikan 0.200, di atas nilai signifikan 0.05. Hasil memperlihatkan nilai residual berdistribusi normal seperti yang ditunjukkan pada gambar diatas.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

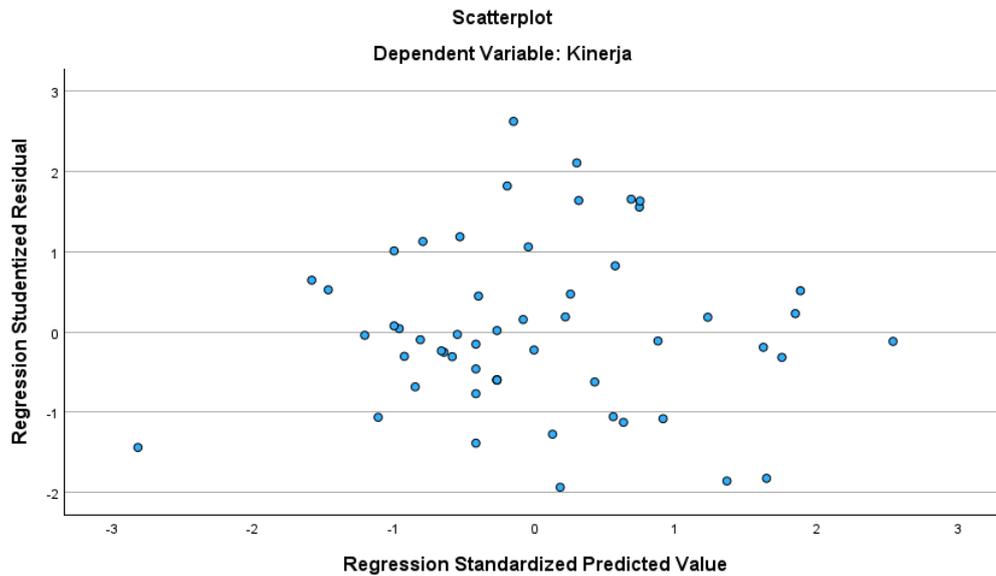
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.278	5.179		1.598	.116		
	Kompensasi	.394	.099	.408	3.975	<.001	.980	1.020
	Motivasi Kerja	.448	.093	.492	4.795	<.001	.980	1.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Hasil dari uji multikolinieritas ditunjukkan pada gambar di atas dengan nilai toleransi pada variabel independen 0.980 lebih besar dari 0.10 serta nilai VIF pada variabel independen 1.020 lebih rendah dari 10.00. Akibatnya, model regresi menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adanya gambar berikut memperlihatkan sesungguhnya tidak ada pola tertentu, titik penyebaran baik di atas maupun di bawah angka 0, serta tidak ada titik yang menyerupai pola bergelombang, melebar, atau menyempit. Akibatnya, temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### Uji t

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error				
1	(Constant)	8.278	5.179		1.598	.116
	Kompensasi	.394	.099	.408	3.975	<.001
	Motivasi Kerja	.448	.093	.492	4.795	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

1. H1 diterima dan variabel X1 terdapat pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Y. Ini bisa dijelaskan pada fakta yakni variabel kompensasi memiliki signifikan sebesar 0.001 yang berarti kurang dari nilai signifikan 0.05, serta nilai t hitung adalah 3.975 lebih besar dari nilai t tabel 2.007.

2. H2 diterima dan variabel X2 memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Y. Ini dapat dijelaskan pada fakta bahwa variabel motivasi kerja mempunyai signifikan sebesar 0.001, yang berarti kurang dari nilai signifikan 0.05, serta nilai t hitung adalah 4.795 lebih besar dari t tabel 2.007.

## Uji f

Tabel 8 Hasil Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.764	2	242.382	22.520	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	559.673	52	10.763		
	Total	1044.436	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Pada gambar berikut, jumlah signifikan sebesar 0.001 yang menunjukkan maka nilai signifikan < dari 0.05. f hitung sebesar 22.520 yang menunjukkan bahwa lebih besar dari f tabel 3.17. Memiliki kesimpulan yakni H3 diterima, variabel kompensasi serta variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja dengan signifikan, karena Ho di tolak sedangkan Ha diterima.

## Uji Koefisien Determinasi

### Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 <sup>a</sup>	.262	.248	3.90422

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Gambar tabel memperlihatkan variabel X1 memiliki nilai R square 0.262, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh sebesar 26.2% pada kinerja. Nilai R square sisa sebesar 73.8% (1-0.262), tidak ada dalam penelitian.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 <sup>a</sup>	.301	.288	3.71063

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

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Gambar tabel memperlihatkan variabel X2 terdapat nilai R square 0.301, yang membuktikan sesungguhnya variabel motivasi kerja memberi pengaruh sebesar 30.1% pada kinerja. Nilai R square sisa sebesar 69.9% (1-0.301), tidak ada dalam penelitian.

### Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.444	3.28069

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

Sumber: Hasil olah data IBM SPSS Statistics version 29.0.2.0 (20)

Pada gambar di atas R square memiliki nilai 0.464 yang memperlihatkan sesungguhnya variabel kompensasi (X1) serta motivasi kerja (X2) terdapat pengaruh pada kinerja sebesar 46.4%. Nilai tambahan sebesar 53.6% (1-0.464) tidak ditemukan pada penelitian ini.

### Pengaruh X1 terhadap Y

Dari hasil penelitian ini membuktikan sesungguhnya kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif serta signifikan mengenai kinerja. Kondisi ini bisa diamati oleh hasil dari Uji t yang menekankan bahwa kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.001 berarti nilainya kurang dari signifikan yaitu 0.05, dapat dilihat juga dengan t hitung yang sebesar 3.975 yang artinya lebih besar dari t tabel 2.007.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nopri Yadi, 2022) yakni kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dengan hasil t hitung 2,742 > 2,038 dengan sig 0,010 < 0,05.

### Pengaruh X2 terhadap Y

Dari hasil penelitian ini memperlihatkan sesungguhnya motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif serta signifikan mengenai kinerja. Hal ini bisa diketahui oleh hasil dari Uji t yang membuktikan yakni motivasi kerja memiliki signifikan sebesar 0.001 yang berarti

nilainya kurang dari signifikan yaitu 0.05, bisa dilihat juga dengan t hitung yang sebesar 3.975 yang artinya lebih besar dari t tabel 2.007.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwi Utami, 2023) yakni motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dengan hasil t hitung  $4,142 > 2,008$  dengan sig  $0,000 < 0,05$ .

### **Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y**

Dari hasil penelitian ini membuktikan sesungguhnya kompensasi serta motivasi kerja terdapat pengaruh positif serta signifikan mengenai kinerja. Hal ini bisa dibuktikan oleh hasil dari Uji f yang memperlihatkan nilai signifikan sebesar 0.001 berarti nilai signifikan tersebut  $< 0.05$ , dan f hitung sebesar 22.520 yang diartikan  $> f$  tabel 3.17.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dwi Utami, 2023) yakni kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan hasil f hitung  $144,379 > f$  tabel 3,179 dengan sig  $0,000 < 0,05$ .

### **KESIMPULAN**

Berlandaskan hasil penelitian dan perhitungan, jadi bisa disimpulkan yakni:

Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peningkatan dalam pemberian kompensasi dan tingkat motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori-teori yang menyebutkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja adalah faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena adanya faktor-faktor intrinsik seperti keinginan untuk meningkatkan keterampilan kerja, tanggung jawab dan pengembangan diri, daripada hanya karena insentif finansial semata. Hal ini mengindikasikan bahwa instansi perlu memberikan perhatian lebih besar pada aspek motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Selain itu, temuan penelitian ini juga memperlihatkan bahwa meskipun kompensasi memiliki pengaruh yang lebih rendah, namun tetap merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi. Kompensasi yang sesuai dan adil akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, sehingga pada akhirnya juga dapat mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, instansi perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian kompensasi secara berkala agar tetap kompetitif dan sesuai dengan kontribusi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Fahmi, I., Syafwandi, S., & Yulasmi, Y. (2024). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi*. CV. Gita Lentera. <https://books.google.co.id/books?id=gjDxEAAAQBAJ>
- Muhtadin, I., & Purwanto, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cabang Pelayanan Dispenda Cinere. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 9(3), 306. <https://doi.org/10.30998/jabe.v9i3.16596>



Submissions

Workflow Publication

Submission Review Copyediting Production

Submission Files

Search

19271-1	Jurnal_Shabrila Amamah Irfania_64200683	August 28, 2024	Article Text
---------	---	-----------------	--------------

Download All Files

Pre-Review Discussions

Add discussion

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
------	------	------------	---------	--------