

## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Otoh Sanusi<sup>1\*</sup>, Azhar latief<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda, Indonesia.

\*Kontak Email : [vhyki.kre@gmail.com](mailto:vhyki.kre@gmail.com)

DiBuat : 29/07/2019

Revisi : 06/09/2019

terbit : 19/12/19

---

### Abstrak

**Tujuan:** Mengetahui kinerja pegawai disdukcapil kota Samarinda Di dalam motivasi dan kompensasi penerapan didalam instansi pegawai sudah sesuai di terapkan.

**Metodologi:** Penelitian kualitatif dilakukan untuk mengetahui apakah nilai variable motivasi dan Kompensasi baik satu variabel atau lebih dari variable atau menghubungkan dengan variabel yang lain diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. kuantitatif dan deskriptif ditujukan menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

**Hasil:** Penelitian ini menunjukkan dalam uji F (simultan) bahwa motivasi dan kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil uji t (parsial) motivasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan tetapi masih positif terhadap kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan, Motivasi dan Kompensasi tidak berpengaruh secara simultan tetapi masih bias dikatakan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kota Samarinda.

**Manfaat:** Mengaplikasikan teori-teori yang telah penulis dapatkan semasa mengikut pendidikan di perkuliahan dan selama melakukan penelitian Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia dengan motivasi kerja dan kompensasi terhadap pegawai nantinya.

### Abstract

**Purpose of study:** Knowing the performance of employees in the city of samarinda Disdukcapil in motivation and compensation the application within the agency of employees has been applied accordingly.

**Methodology:** Qualitative research was conducted to determine whether the value of the motivation and compensation variable either one variable or more than the variable or linking with other variables studied and analyzed to produce conclusions. Quantitative theory is intended will try to produce new scientific information that is the status of a hypothesis in the form of a conclusion whether a hypothesis is accepted or rejected.

**Results:** This study shows in the F test (Simultaneous) that motivation and compensation significantly affect employee performance. T- test results (partial) motivation positively and significantly affect employee performance. The compensation variable has no significant effect but is still positive on employee performance. So it can be concluded, motivation and compensation do not influence simultaneously but still can be said to be positive and significant to the performance of employees of the population and civil registration office of samarinda city.

**Applications:** Apply the theories that the author has obtained education in lectures and during conducting research in human resource management seminar with work motivation and compensation to employees later.

---

**Kata Kunci:** Motivation, Compensation and Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Menurut [Kartomo \(2003\)](#) pendudukan adalah sejumlah orang yang mendiami suatu daerah tertentu dan berkaitan dengan jumlah, struktur, umur, jenis kelamin, agama, kelahiran, perkawinan, kehamilan, kematian, persebaran, mobilitas dan kualitas serta ketahanannya yang menyangkut politik, ekonomi, sosial, dan budaya.

Kantor catatan sipil berwenang untuk mengeluarkan register catatan sipil bagi setiap peristiwa hukum yang terjadi, yang akan diberikan dalam bentuk salinan (kutipan) kepada masyarakat yang melakukan pencatatan, sedangkan untuk akte asli akan tersimpan di kantor catatan sipil. Dan untuk itu semua bagaimana seorang pegawai mendapatkan motivasi yang baik, dan baik dari atasan langsung maupun dari teman-teman kantor yang lain saling mendukung dan saling memberi sport dalam melakukan pelayanan yang optimal dan maksimal.

Didalam Motivasi dan kompensasi seperti judul yang penulis bahas diatas apakah diterapkan dengan baik oleh manajer atau atasan langsung dan semua pegawai dalam bekerja, sangatlah penting bagi organisasi didalam (perusahaan) tergantung pada karakter seorang manajer atau atasan dan keadaan organisasi yang dipimpinya.

Dalam memotivasi pimpinan hanya berdasarkan perkiraan-perkiraan mengenai kebutuhan dan atau keinginan-keinginan yang dapat merangsang gairah kerja bawahannya. Manajer dalam memotivasi kerja dan kompensasi harus menyadari, bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan, akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya karena bekerja maka seorang manajer atau atasan akan lebih mudah memotivasi kerja dan memberi kompensasi bawahannya.

Dan oleh karena itu motivasi kerja dan kompensasi menjadi pusat perhatian tidak lain dikarenakan dalam motivasi kerja dan kompensasi melibatkan pegawai dalam berkerja untuk memberi semangat yang lebih baik agar kinerja para pegawai lebih di tingkat lagi dalam melakukan pelayan yang lebih baik dan maksimal. Sebenarnya banyak hal yang mempengaruhi motivasi kerja dan kompensasi kerja, akan tetapi jika dilihat dari sudut pandang empiris maka ada beberapa hal yang mempengaruhi yaitu lingkungan kerja, Budaya organisasi, Sistem Komunikasi, dan lain-lainnya.

Dari sini kita bisa melihat bahwa mengapa peneliti mengaitkan motivasi kerja dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Samarinda tidaklah maksimal karena membutuhkan waktu yang lumayan lama. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh motivasi kerjadankompensasi terhadapkinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda”.

## 2. METODOLOGI

Penelitian kualitatif dilakukan guna untuk mengetahui apakah nilai variabel, baik satu variabel atau lebih dari variabel tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian kuantitatif dan deskriptif ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak.

Teknik sampel yaitu: Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan diantaranya *Probability Sampling* dan *Non-probability Sampling*. Tetapi disini penulis menggunakan *probability sampling*. Definisi Operasional variabel yaitu bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut dilapangan dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran. Pernyataan didalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert.

### 2.1 Deskriptif Demografik Responden

Deskriptif demografik responden yaitu memberikan gambaran mengenai karakteristik responden yang diukur dengan skala nominal yang meneunjukkan besarnya frekuensi absolut dan presentase umur, masa kerja, jenis kelamin dan lainnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. hasil dari data responden yang sudah di pisahkan menurut kategori jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja sebanyak 73 orang.

## 2.2 Uji Validitas

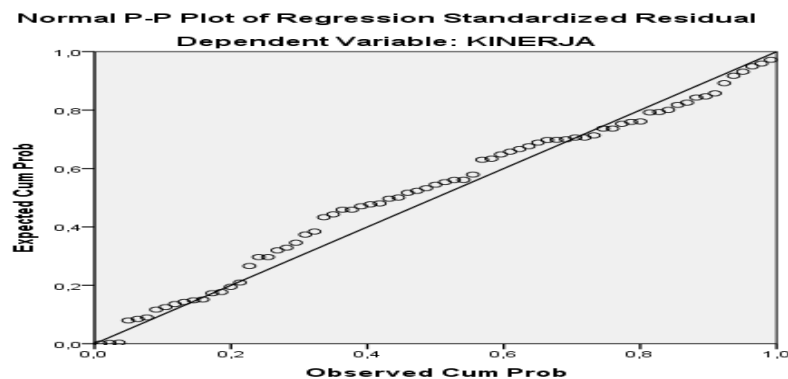
Uji Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Metode untuk mengukur instrumen dapat dikatakan valid yang tinggi apabila alat metode tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah.

## 2.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas berasal dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi tersebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reliabilitas mempunyai terbagi nama lain seperti keterpercayaan, keterhandalan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan pengukuran dilakukan sekali saja dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pertanyaan atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu sistem aplikasi SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur suatu reliabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghazali, 2005)

## 2.4 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Ghazali 2005)



Gambar 1: Hasil Uji Normalitas Pengaruh Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2.5 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel motivasi dan kompensasi, jika suatu variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi anatar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya multikolonieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut apabila nilai *toletance* kurang dari 0,10, atau sama dengan nilai *Varance Inflation Factor* (VIF) lebih dari 10, maka dapat menunjukkan adanya multikolonieritas dan begitu pula sebaliknya (Ghazali 2005).

Tabel 1: Uji Multikolonieritas Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	18,876	3,806		4,960	0,000		
Motivasi	0,388	0,146	0,414	2,654	0,010	0,390	2,567
Kompensasi	0,154	0,122	0,197	1,264	0,211	0,390	2,567

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan **Tabel 1** menjelaskan bahwa *Tolerance* dan VIF untuk Motivasi ( $X_1$ ) dan Kompensasi ( $X_2$ ) disekitar angka yaitu 0,390, 0,390 dan dengan tingkat VIF mendekati angka yaitu sebesar 2,567, 2,567 dengan demikian persamaan regresi bebas dari problem multikolonieritas.

**2.6 Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi liner ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adanya problem autokorelasi (**Ghauzali, 2005**), model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

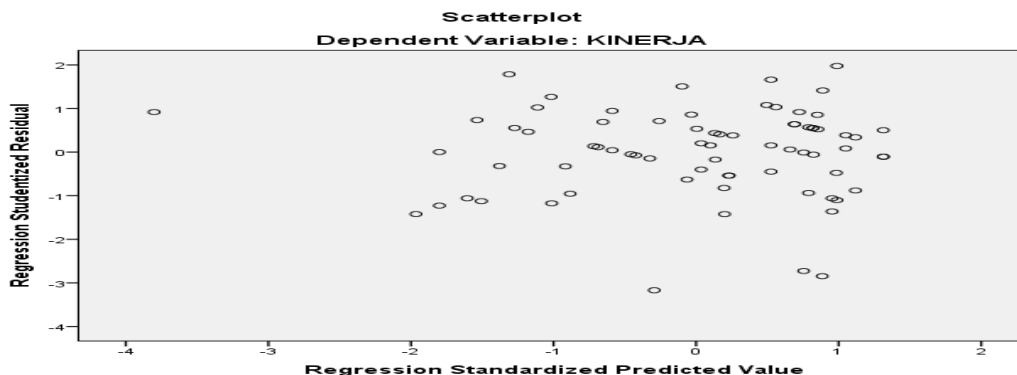
Tabel 2: Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,581 <sup>a</sup>	,337	,318	3,356	1,828

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi  
 b. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data diolah SPSS

**2.7 Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (**Ghazali, 2005**). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 :Uji Heteroskedastisitas

**2.8 Uji Hipotesis**

Alat uji yang digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda adalah metode regresi liner berganda (*multi regression*). Bentuk persamaannya dan perhitungan SPSS adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Ket	: Y	= Variabel Kinerja Pegawai
	a	= Konstanta regresi berganda
	$b_1, b_2$	= Koefisiensi regresi
	$X_1$	= Variabel Motivasi
	$X_2$	= Variabel Kompensasi
	e	= Error

## 2.9 Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary*<sup>b</sup> dan tertulis *Adjusted R Square*. Dalam pengujian ini determinasi dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R-Square*. Kelemahan mendasar penggunaan  $R^2$  adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Tambahan setiap satu variabel independen maka setiap  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R-Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Tabel 3: Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 <sup>a</sup>	0,337	0,318	3,356

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah SPSS

## Uji Regresi Secara Simultan (F)

Uji Regresi (Uji F), uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Secara hasil pengujian F pada output aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *P-value* pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05. Jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Tabel 4: Hasilujikoefisiensignifikansisimultan (ujistatistik F)ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	401,329	2	200,665	17,820	0,000 <sup>b</sup>
Residual	788,232	70	11,260		
Total	1189,562	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolahSPSS

## Uji Regresi Secara Parsial (T)

Uji Regresi Secara Parsial (Uji T), untuk t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *Coefficients*<sup>a</sup>. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen., dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05.

Tabel 5: Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji statistik t) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,876	3,806		4,960	0,000
Motivasi	0,388	0,146	0,414	2,654	0,010
Kompensasi	0,154	0,122	0,197	1,264	0,211

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolahSPSS

### 3. HASL DAN DISKUSI

#### 3.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Dalam pengujian ini dikatakan suatu model valid apabila tingkat signifikansi dibawah 0,05 dan kuesioner dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  diatas  $r_{tabel}$ . Setelah melakukan uji validitas hasilnya menyatakan bahwa semua pertanyaan valid karena tingkat signifikasinya tidak ada yang melebihi 0,05, lalu nilai  $r_{hitung}$  setiap pertanyaan diatas nilai  $r_{tabel}$ .

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang telah dipakai dapat digunakan lagi, Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang dari pertanyaan yang ada konsisten dan hal ini bisa kita lihat dari nilai yang dimiliki *cronbach's alpha*. Agar dapat dikatakan reliabel maka nilai yang didapat dari *cronbach's alpha* sendiri harus lebih besar dari 0,60. Setelah dilakukan pengujian semua nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60 dan dapat dikatakan semua pertanyaan reliabel.

#### 3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang dapat dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara varibel bebas yang diteliti, Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas maka dipakai metode Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk pengujian. Nilai *cutoff* yang biasanya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas dan jika nilai VIF < 10,0 artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat dikatakan tidak terjadi regresi pada kedua variabel bebas, hal ini di lihat dari varibel kompensasi yang memiliki nilai *tolerance* 0,390 > 0,10 dan nilai VIF 2,567 < 10,0. Lalu variabel komitmen yang memiliki nilai *tolerance* 0,390 > 0,10 dan nilai VIF 2,567 < 10,0. dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan multikolonieritas pada kedua variabel bebas yang diteliti.

#### 3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan agar dapat mengetahui apakah terjadi kesamaan *variance* dari penelitian ini, hasil yang dikatakan baik apabila tidak terjadi kesamaan. Pedoman penilaian dari uji heteroskedastisitas adalah tidak ada pola yang jelas serta titikmenyebar diatas dandibawah angka nol atau disekitarnya.

Berdasarkan dari hasil yang ada maka dapat dilihat titiknya menyebar secara acak atau tidak menumpuk di satu tempat saja, titik yang ada tersebar di atas dan di bawah dari angka nol berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel kompensasi dan komitmen yang mempengaruhi kinerja para pegawai.

#### 3.4 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak normal, dikatakan berdistribusi normal apabila titik tersebar ke garis diagonal. apabila titik tidak tersebar rata atau jaraknya terlalu jauh dari garis diagonal maka dapat dikatak bahwa data tersebut tidak terdistribusi normal. Jika dilihat dari data pada Gambar 1 menunjukkan hasil dari uji normalitas menggunakan p-plot, dapat kita lihat pada gambar tersebut dimana semua titik tersebar rata pada garis diagonal dan disekitarnya, maka dapat dikatakan hasil dari datanya terdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 3.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan agar dapat mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu, Apabila terjadi korelasi maka disebut juga dengan problem autokorelasi dan model regresi yang baik adalah model regresi yang bebas dari autokorelasi.

### 3.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisi endeterminasi  $R^2$  sebesar 0,337 hal ini berarti 33,7% variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya 66,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi ini, seperti kepuasan kerja, komitmen dan lain sebagainya.

### 3.7 Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 17.820 nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.98 yang menunjukkan bahwa keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen. Dan juga dapat dilihat nilai signifikan yang jauh lebih kecil dari yang disyaratkan  $0,000 < 0,05$ .

### 3.8 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Dari tabel 4.11 dapat diketahui untuk variabel motivasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  2.654 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,993 dan memiliki nilai signifikan 0,010 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Dari hasil uji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa untuk variabel kompensasi mempunyai angka signifikan 0,211 lebih besar dari 0,05. Dan juga dapat kita lihat nilai  $t_{hitung}$  1,264 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  1,9930.

Dapat diartikan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, tetapi masih dikatakan positif. Namun penelitian ini masih masuk pada asumsi teori kompensasi yang masih memiliki nilai pengaruh yakni sebesar 19,7%.

Hasil Uji Hipotesis Ketiga Motivasi atau kompensasi yang lebih berpengaruh dominan secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda. Jika kita lihat dari tabel 4.11 motivasi lebih dominan dari kompensasi baik dari nilai angka uji t signifikan motivasi dengan nilai 0,010 yang berpengaruh dominan positif dan signifikan, sedangkan kompensasi nilai signifikan 0,211 lebih besar dari 0,05%.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel X sama-sama mempengaruhi variabel Y akan tetapi variabel  $X_2$  Komitmen lebih dominan mempengaruhi variabel Y dari pada variabel  $X_1$  Kompensasi.

## SARAN

Dari hasil penelitian kompensasi lebih dominan mempengaruhi kinerja dari pada Motivasi, berarti untuk motivasi pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota samarinda agar dapat ditinjau ulang. Hal ini perlu dilakukan agar kedepannya tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja.

## REFERENSI

- Ardana. 2012. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.  
 Darmawan. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali.  
 Ghazali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: badan penerbit UNDIP.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen, Dasar pengertian, dan masalah*, Edisi Revisi, Cet. 13, Bagian Penerbitan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono. 2003. *Kebijakan kependudukan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung.: PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Hubungan Efektivitas Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Pertanian. Institut Pertanian Bogor.
- McClland. D. 2016. *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi komparatif karyawan bagian akuntans.FE UNY”*. Skripsi.FE.Universitas Negeri Yogyakarta.
- Siangodimedjo. 2014. *Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dal Meningkatkan karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Tohardi. 2013. *Maningkatan Kinerja karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja*, Penerjemah Sofyan Cikmat. Yogyakarta: Ikex Media Komputindo.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada