



PERAN KOMPENSASI DAN DORONGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KABUPATEN DELI SERDANG

Ivan Benedict Tambunan ¹, Mawar ²

Akademi Pariwisata & Perhotelan Darma Agung ¹

Universitas Darma Agung ¹

Corresponding Author: ivanbenedicttambunan@gmail.com

Info Artikel

Masuk: 25 Mei 2025

Diterima: 30 Juli 2025

Terbit: 11 Agustus 2025

Keywords: Compensation, Work Motivation, Performance

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract

In order to optimally utilize the potential of employees in an organization, an appropriate management strategy is required. This includes efforts to guide employees in realizing the organization's vision and mission, as well as creating work motivation to improve performance and loyalty to work results. This study aims to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance. This study uses a quantitative approach with a sample size of 35 employees. The analysis results indicate that both compensation in the form of salary and work motivation have a significant partial influence on performance, as shown by the calculated t-value being greater than the table t-value. Additionally, compensation and work motivation also have a significant simultaneous influence on performance, based on the F-test results showing the calculated F-value exceeding the table F-value. The adjusted R-squared value of 87.9% indicates that compensation and work motivation together explain most of the variation in employee performance. Based on these results, it is recommended that organizational leaders pay attention to the development of policies related to the compensation system and strategies to enhance work motivation. This step is expected to encourage employee loyalty and work capacity more optimally, which ultimately has a positive impact on overall performance.

Abstrak

Agar potensi pegawai dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal, diperlukan strategi pengelolaan yang tepat. Hal ini mencakup upaya untuk mengarahkan pegawai dalam mewujudkan visi dan misi organisasi, serta menciptakan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap hasil kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik kompensasi berupa gaji maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan parsial terhadap kinerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel. Selain itu, secara simultan kompensasi dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung melebihi F tabel. Nilai adjusted R-squared sebesar 87,9% mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja



karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar pimpinan organisasi memperhatikan pengembangan kebijakan terkait sistem kompensasi dan strategi peningkatan motivasi kerja. Langkah ini diharapkan mampu mendorong loyalitas dan kapasitas kerja pegawai secara lebih optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja secara keseluruhan.

A. Pendahuluan

Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan cara menjual tenaganya (fisik dan mental) kepada suatu perusahaan atau instansi dan menerima imbalan sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Besaran remunerasi ini telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai mengetahui secara pasti besaran remunerasi/tunjangan yang akan diterimanya. Kompensasi ini akan digunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya. Jumlah tunjangan ini mencerminkan status, pengakuan, dan kepuasan kebutuhan karyawan. Jika upah yang diterima pekerja semakin tinggi, berarti jabatannya meningkat, statusnya meningkat dan kepuasan kebutuhannya meningkat. Akibatnya, kepuasan kerja meningkat. Inilah pentingnya membayar karyawan sebagai penjual (jasmani dan batin). Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, dan pemerintah, atau masyarakat, supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar untuk meningkatkan kinerja karena kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi, biaya kompensasi haruslah pada tingkat yang memastikan adanya efektivitas instansi maupun pemberian imbalan yang layak bagi seluruh pegawai untuk kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dan pencapaian kinerja mereka, adanya pertimbangan terhadap beberapa jenis kompensasi yang ada, komponen program kompensasi dalam perusahaan atau instansi yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial, Dengan demikian kompensasi dapat menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau instansi. Program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial perlu diperhatikan oleh perusahaan. hal ini dikarenakan dengan pemberian dua komponen kompensasi tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah pembayaran dalam bentuk uang yang diterima pekerja, seperti upah atau gaji dan bonus. Kompensasi tidak langsung seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, dll. Adapun remunerasi non finansial terkait dengan pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan,

B. Pengertian Kompensasi

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, dan pemerintah, atau masyarakat, supaya tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Kompensasi dianggap memiliki peranan lebih besar untuk meningkatkan kinerja. kompensasi dapat menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau instansi Program-program kompensasi yang telah ditetapkan baik kompensasi finansial maupun kompensasi non-finansial perlu diperhatikan oleh perusahaan. hal ini dikarenakan dengan pemberian dua komponen kompensasi tersebut mencerminkan upaya perusahaan dalam mempertahankan karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial.

C. Pengertian Motivasi Kerja

Orang adalah kekuatan pendorong dan penentu alami organisasi dalam mencapai tujuannya secara efisien dan efektif. Suatu organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang berkompeten, cakap dan berkualitas, tetapi yang terpenting mereka mengharapkan bekerja keras dan mencapai hasil kerja yang optimal. Namun pada kenyataannya, tidak semua pegawai memiliki kemampuan, keterampilan dan semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi sumber daya manusia adalah faktor motivasi kerja. Motivasi adalah kekuatan pendorong dasar yang memotivasi karyawan untuk berperilaku. Insentif ini terletak pada karyawan yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan kebutuhan batinnya. Dengan demikian, tindakan karyawan berdasarkan motif tertentu mengandung tema yang bergantung pada motif yang mendasarinya. Motivasi kerja adalah keterampilan yang memotivasi karyawan dan organisasi agar mau bekerja dengan sukses, sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai. Motivasi mengacu pada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan menopang upaya dalam perilaku tertentu. Ketika orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, biasanya itu berarti mereka memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja. Ketika orang tidak melakukannya dengan baik atau tampaknya tidak berusaha cukup keras, kesimpulannya justru sebaliknya, mereka kurang motivasi." .

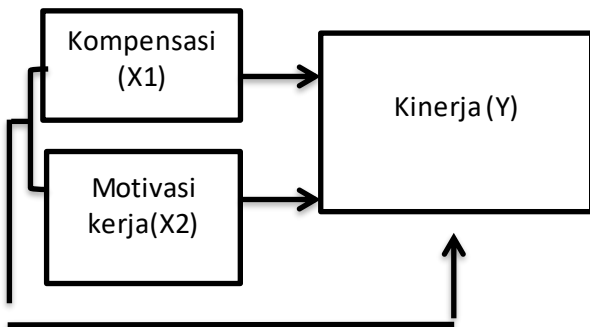
D. Kinerja

Kinerja berasal dari konsep kinerja. Selain itu juga untuk memberikan pemahaman tentang prestasi kerja atau job performance. Akan tetapi kinerja sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas, tidak hanya sebagai hasil kerja tetapi juga sebagai cara kerja dilakukan. Tercapainya tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai, dimana diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh setiap pegawai yang kualitas dan kuantitasnya ditentukan oleh jenis tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama peningkatan kinerja yang muncul dari kinerja, artinya dapat atau tidaknya seseorang melakukan pekerjaannya menentukan kinerjanya. Selain itu, kemampuan ini harus diikuti dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

E. Kerangka Berpikir

Berikut kerangka berpikir :



Sumber: Diolah Penulis, 2023

Gambar 1

F. Hipotesis

- 1) ada dampak atau pengaruh kompensasi kinerja
- 2) ada dampak atau pengaruh motivasi kerja pada kinerja
- 3) ada dampak atau pengaruh kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja

G. Lokasi & Waktu Penelitian

- 1) Tempat : Dinas Perpustakaan dan Arsip Deli Serdang, yang beralamat di Jl. yang beralamat di Jl. Pahlawan No.1, Padang MAS, Kabanjahe, Deli Serdang, Sumatera Utara,
- 2) Waktu penelitian : Mei - Agustus 2023

H. Populasi & Sampel

- 1) Populasi berjumlah 35 orang
- 2) Sampel : 35 orang

I. Jenis Data

- 1) Jenis data : Data primer...

J. Hasil Penelitian

Tabel 1

No .	Karakter	Tipe	Org	(%)
1	Jenis Kelamin	Lk	14	40
2		Pr	21	60
3	Usia	20 – 30	6	17,1
4		31 – 40	22	62,8
5		41 – 50	7	20
8	Pendidikan	D3	15	42,8
9		S1	17	48,6
10		S2	3	8,6

11	Status	Gadis/Lajang	11	31,4
12		Menikah	23	65,7
13		Single Parent	1	2,9

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden

K. Uji Instrument

Tabel 2

Varriabel	R hitung	r tabel
Kompensasi (X1)	0,924	0,282
	0,924	0,282
	0,535	0,282
	0,936	0,282
	0,700	0,282
	0,700	0,282
	0,700	0,282
	0,936	0,282
Motivasi kerja(X2)	0,539	0,282
	0,600	0,282
	0,557	0,282
	0,746	0,282
	0,520	0,282
	0,515	0,282
	0,305	0,282
	0,397	0,282
	0,420	0,282
	0,326	0,282
Kinerja (Y)	0,767	0,282
	0,890	0,282
	0,715	0,282
	0,767	0,282
	0,767	0,282
	0,890	0,282
	0,767	0,282
	0,872	0,282

Sumber: Pengolahan data, 2023

Tabel 2 menunjukkan data telah valid

Tabel 3

Variabel	Cronbach	> 0.60
Kompensasi(X1)	0,921	0,60
Motivasi Kerja(X2)	0,637	0,60
Kinerja (Y)	0,900	0,60

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 3 menunjukkan data telah reliabel

L. Pengujian Linear Sederhana

Tabel 4

Variabel	Toleran
Kompensasi(X1)	0,623
Motivasi Kerja(X2)	0,426

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 4 menunjukkan hasil regresi

M. Asumsi Klasik

1. Normalitas

Tabel 5

Variabel	Asymp Sig
Kompensasi(X1)	0,187
Motivasi Kerja(X2)	
Kinerja (Y)	

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 5 menunjukkan data normal ($>0,05$)

4.5 Pengujian Hipotesis

Tabel 6

Variabel	Nilai t hitung	Signifika nsi
Kompensasi(X1)	6,384	0,000
Motivasi Kerja(X2)	3,733	0,001

Sumber : Pengolahan data(2023)

Tabel 6 menunjukkan berpengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel dependent

Tabel 7

Variabel	Nilai Adjusted R Square
Kompensasi(X1)	0.879
Motivasi Kerja(X2)	

Sumber : Olah data, 2023

Tabel 8 menyimpulkan kompensasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi variasi variabel sebesar 0,705 atau 70,5%

4.6 Pembahasan

Dari hasil pencarian yang diperoleh pada saat penulisan, terlihat bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini dibuktikan dengan hasil pencarian yang diolah oleh peneliti dengan menggunakan software sebagai pengolah data management, dengan hasil offset telah berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terlihat dari t tabel hitung $> t$ ($6,384 > 1,689$), dengan signifikansi ($0,000 < 0,05 >$ t tabel ($3,733 >$) $1,689$), dengan signifikansi ($0,001 < 0,05 >$ F tabel dengan nilai $124,546 > 3,27$ pada Sig $0,000$ yaitu variabel gaji dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap prestasi kerja di tempat kerja kerja berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja, dimana kita mengetahui bahwa nilai adjusted R - Square sebesar $0,879$ atau $87,9\%$, artinya variabel reward dan insentif kerja memberikan variansi variabel terhadap variabel kinerja sebesar $87,9\%$, dan sisanya sebesar $12,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, materi fasilitas, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu P. Rikal, N. M. Suci pada tahun 2022 menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Winih Adi, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Winih Adi, sesuai hasil penelitian Fransisca Marseilla pada tahun 2020 menyimpulkan bahwa kompensasi ($0,976 > 0,05$ kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai sig variabel dinamis ($0,00 < 0,05$) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

5. Penutup

1. Setelah melakukan penelitian yaitu gaji dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, penelitian ini menarik kesimpulan sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat pada hasil pengujian parsial, yang mana diperoleh nilai berpengaruh terhadap kinerja, ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana t hitung $> t$ tabel yaitu ($6,384 > 1,689$), dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$)
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat pada hasil pengujian parsial, yang mana diperoleh nilai berpengaruh terhadap kinerja, ini dapat dilihat dari hasil uji parsial dimana t hitung $> t$ tabel yaitu ($3,733 > 1,689$), dengan signifikansi ($0,000 < 0,05$)
3. Kompensasi dan Motivasi kerja juga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja, dapat dilihat pada hasil pengujian simultan, yang mana diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $124,546 > 3,27$ pada Sig $0,000$,
4. Hasil pengujian determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square $0,879$ atau $87,9\%$, yang artinya kompensasi dan motivasi kerja memberikan varian variasi terhadap variabel kinerja sebesar $87,9\%$, dan sisanya $12,1\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti disiplin kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. H. 2014. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Adi Kusuma Harta, Putu. 2015. Pengaruh Kebijakan insentif Terhadap Semangat dan Loyalitas Karyawan pada Hotel Bali Warma Sanur. Jurnal Ekonomi Manajemen.
- Agriel Puji Damayanti, Susilaningih, Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Jurnal Bisnis dan Ekonomi 2(1), pp:155-168. <http://eprints.ums.ac.id/47542/11/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>. Diakses 2013
- Edison Emron, dkk. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Fransisca Marseilla. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dipa Pharmalab Internsains Jakarta) EXERO. Journal of Research in Business and Economics. <https://ejournal.usd.ac.id/index.php/exero/article/view/4301>. Diakses November 2020.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok. PT. Raja Grafindo Persada
- Nugraha, Alvi dan Tjahjawati, S. Surjani. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi. Vol. 3, No. 3, 24 ISSN 2460-8211. <https://www.neliti.com/id/publications/281700/pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan>. Di akses Desember 2017.
- P. Rikal, N. M. Suci (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi. Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1, PISSN:24768782. <file:///C:/Users/User/Downloads/endrawan,+11+Putu+Rika.pdf>. Di akses April 2022.
- Silaen, R.N, dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif, Pengembangan, Perencanaan. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Simamora Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : SIE YKPN
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Suparyadi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi.
- Syafri dan Alwi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Jawa Barat :IPDN Press.

*Ivan Benedict Tambunan*¹, *Mawar*², ***Peran Kompensasi Dan Dorongan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai...***

Tarigan, Irma dan Pangabean, R. Indah. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru-Guru Di Smk Negeri 7 Deli Serdang. Jural Global Manajemen. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/view/1604>. Vol 11 No 1. Di akses Jun 24, 2022.

Utomo, P. K. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Widina Bhakti Persada