

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF STUDY EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF CULTURE AND TOURISM, BANDUNG CITY

Adriansyach Alkautsar¹, Dr. Bachruddin Saleh Luterlean, SE., M.M.²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹adriansyach@student.telkomuniversity.ac.id, ²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap karyawan studi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability random sampling, dengan jumlah responden sebesar 69 orang. Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji parsial (uji-t), dan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis regresi linear berganda Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kompensasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling tinggi yaitu variabel kompensasi sebesar 25% dan yang paling rendah pada variabel motivasi sebesar 22,3%.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study was conducted to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at the Bandung City Tourism and Culture Office. This study uses compensation and motivation as independent variables, and employee performance as the dependent variable. This research uses quantitative methods with descriptive and causal research types. Sampling was done by using probability random sampling method, with the number of respondents was 69 people. The data analysis technique used includes descriptive analysis, normality test, heteroscedasticity test, partial test (t-test), and multiple linear regression analysis.

The results of multiple linear regression analysis of compensation and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Bandung City Department of Culture and Tourism. The magnitude of the influence of compensation and work motivation simultaneously affects employee performance by 47.3%, while the remaining 52.7% is influenced by other factors not examined in this study. Compensation and motivation partially have a significant effect on employee performance. The variable that had the highest influence was the compensation variable by 25% and the lowest on the motivation variable at 22.3%.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting dan merupakan faktor penentu suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan terhadap seluruh kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam setiap aktivitas di dalam perusahaan. Bagaimanapun canggihnya suatu teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai tenaga operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan harus dapat mengelola SDM yang dimilikinya dengan optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Setiap perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah membutuhkan dan mengedepankan SDM yang memiliki nilai unggul dan kinerja baik. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui cara-cara tersebut, perusahaan mengharapkan agar karyawan merasa diperhatikan dan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi harapan perusahaan dalam mencapai tujuan dapat tercapai. Berkaitan dengan kompensasi, kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang sudah diberikan. (Neslia Kananga Dea: 2017)

TABEL 1.1**KOMPONEN KOMPENSASI KARYAWAN DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG**

Kompensasi Langsung	Kompensasi Tidak Langsung
a. Gaji Pokok	a. Asuransi Kesehatan
b. Tunjangan Hari Raya (THR)	b. Uang Pensiun
c. Tunjangan Anak	c. Asuransi Jiwa
d. Tunjangan Istri	d. Cuti Hari Besar (Hari Raya)
e. Tunjangan Beras	e. Cuti Hamil
f. Insentif Finansial : Jaminan hari tua	f. Bantuan Pendidikan
g. Insentif Non Finansial : Promosi jabatan	g. Kendaraan Dinas

Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung kepada karyawannya, terbagi menjadi dua, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dari hasil wawancara dengan bapak Arifin selaku *Human Resources* kompensasi langsung dan tidak langsung yang tercantum pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung tidak jauh berbeda dengan instansi sejenis yang merupakan pemerintahan, pemberian kompensasi ini nantinya akan memberikan dampak positif dan memotivasi karyawannya untuk memaksimalkan aktivitas di setiap tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Dengan adanya pemberian kompensasi ini diharapkan dapat tercipta kinerja karyawan yang benar-benar optimal, dimana masing-masing individu bekerja lebih giat dan dapat memaksimalkan seluruh aktivitas yang dijalani. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin besar pula jumlah tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan karyawan, dan semakin buruk kinerja karyawan, maka semakin kecil pula jumlah tunjangan yang diterima oleh karyawan tersebut.

TABEL 1.2**ABSENSI KARYAWAN DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG
JANUARI-OKTOBER 2020**

Bulan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Absen	Tingkat Absensi
Januari	22	75	211	13%
Februari	20	72	107	7%
Maret	21	72	106	7%
April	21	69	18	1%
Mei	17	69	131	11%
Juni	21	69	963	66%
Juli	22	69	295	19%
Agustus	18	69	294	24%
September	22	69	208	14%
Oktober	19	69	152	12%
Rata-Rata				17%

Sumber: Data Sekunder Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Perhitungan tingkat absensi tersebut dapat dihitung dengan menggunakan rumus: $\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah absen}}{\text{Jumlah karyawan} \times \text{Jumlah hari kerja}} \times 100\%$. Tingkat absensi karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung menunjukkan angka yang fluktuatif, tingkat rata-rata absensi yang terjadi pada bulan januari hingga oktober yaitu sebesar 17%. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi perusahaan sebesar 15%. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan.

TABEL 1.3**KATEGORI PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Kriteria Nilai	Prestasi	Keterangan
91-100	P1	Istimewa
76-90	P2	Baik
61-75	P3	Cukup
51-60	P4	Kurang
50 kebawah	P5	Buruk

Kategori prestasi kerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai kurang dari 50 berada di kategori P5 (Indeks prestasi ke-5) yang berarti prestasi kerja buruk/sangat kurang, pada kategori P4 (Indeks prestasi ke-4) yang berarti prestasi kerja yang masih kurang dan harus ditingkatkan lagi, pada kategori P3 (Indeks prestasi ke-3) yang berarti prestasi kerja kategori cukup yang berarti sudah mencapai rata-rata, pada kategori P2 (Indeks prestasi ke-2) yang berarti prestasi kerja pada kategori baik, sudah mencapai rata-rata hanya perlu di kembangkan dan ditingkatkan kembali, pada kategori P1 (Indeks prestasi ke-1) yang berarti entitas prestasi kerja yang sangat istimewa.

TABEL 1. 4

LAPORAN HASIL PENILAIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI DINAS KEBUDAYAAN DAN
PARIWISATA KOTA BANDUNG

Nilai Prestasi	Tahun 2018		Tahun 2019	
	Jumlah Karyawan	Persentase (%)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
P1	5	6%	1	1%
P2	75	93%	79	99%
P3	1	1%	0	0
P4	0	0	0	0
P5	0	0	0	0
Total	81	100%	80	100%

Sumber:Data Sekunder Dinas dan Kebudayaan riwisata Kota Bandung

Sistem penilaian kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dilakukan selama setahun sekali. Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui bahwa hasil penilaian prestasi kerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dengan predikat istimewa atau P5 menunjukkan ada penurunan dalam dua tahun terakhir, dari data di atas dapat diketahui bahwa masih sedikit karyawan yang mendapatkan predikat istimewa, pada tahun 2018 ada 5 karyawan yang mampu mencapai kriteria istimewa, sedangkan pada tahun 2019 hanya ada 1 orang yang mencapai kriteria istimewa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan perlu di tingkatkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal.

TABEL 1. 5

HASIL PRA-SURVEY FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN PADA DINAS
KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KOTA BANDUNG

No	Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persen (%)
1	Kompensasi Karyawan	9	45%
2	Motivasi Karyawan	5	25%
3	Kepuasan Kerja	1	5%
4	Stres Kerja	2	10%
5	Beban Kerja	3	15%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Hasil olah data pra-kuesioner (2020)

Berdasarkan tabel 1.5, menggunakan 5 variabel di atas terkait faktor-faktor yang diprediksi bermasalah dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi karyawan, motivasi karyawan, kepuasan kerja, stress kerja dan beban kerja. Dari hasil pra-survey tersebut terlihat bahwa faktor tertinggi adalah kompensasi karyawan dengan jumlah 45% atau sebanyak 9 responden, selanjutnya diikuti oleh faktor motivasi karyawan sebesar 25% atau sebanyak 5 responden, berikutnya persentase terkecil dengan faktor kepuasan kerja sebesar 5% atau sebanyak 1 responden, berikutnya faktor stres kerja sebesar 10% atau sebanyak 2 responden dan faktor beban kerja dengan perolehan 15% atau sebanyak 3 responden.

Dapat disimpulkan dari hasil diatas faktor pengaruh persentase paling besar dan paling berpengaruh adalah faktor kompensasi karyawan dan motivasi karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Hal ini tentu menjadi dasar bagi penulis untuk memilih judul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**”.

2. Dasar Teori dan Metodologi

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Sedarmayanti (2017: 3) didefinisikan bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu di gali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia.

2.2. Kompensasi

Menurut Hamali (2016: 78) kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

2.3. Dimensi Kompensasi

Menurut Simamora dalam Sinambela (2016: 223) ada dua jenis kompensasi yang menjelaskan komponen terukur dari program kompensasi yaitu:

Kompensasi yang terbagi menjadi dua macam yakni kompensasi langsung maupun tidak langsung yaitu:

- 1) Kompensasi langsung terdiri dari:
 - a) Bayaran pokok (*base pay*), yaitu gaji adalah salah satu hal terpenting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan maka setiap karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.
 - b) Bayaran Insentif (*incentive pay*), yaitu bonus dan komisi
- 2) Kompensasi Tidak Langsung terdiri dari:
 - a) Program perlindungan, yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun dan asuransi tenaga kerja.
 - b) Bayaran di luar jam kerja, yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil.
 - c) Fasilitas mencakup, kendaraan ruang kantor dan tempat parkir

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pendapatan baik secara finansial maupun non finansial yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang sudah diberikan kepada perusahaan maupun organisasi.

2.4 Motivasi

Menurut Sunyoto (2015: 192) motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere*, yang berarti dorongan. Motivasi ini hanya berlaku untuk manusia, terutama bawahan atau pengikut. Motivasi ini sangat penting karena diharapkan dengan motivasi tersebut setiap karyawan akan bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai edisiensi kerja yang tinggi.

2.5 Dimensi Motivasi

Teori kebutuhan dari David Clarence McClelland dalam Priansa (2017: 76) menyatakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
Need for Achievement merupakan kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah melakukan suatu pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, dan selalu bersemangat untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan akan berkuasa (*Need for Power*)
Need for Power merupakan kebutuhan akan kekuasaan, yang merupakan motivasi untuk mendapatkan kewenangan untuk mempengaruhi orang lain.
3. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for Affiliation*)
Need for Affiliation merupakan kebutuhan untuk berafiliasi yang berbentuk dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

2.6 Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 181) kinerja mengacu pada hasil kerja dan perilaku kerja seseorang biasanya dalam setahun. Kemudian, kinerja dapat diukur berdasarkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga orang yang memenuhi standar yang telah ditentukan berkinerja baik, begitu pula sebaliknya, dan yang gagal memenuhi tujuan diklasifikasikan sebagai kinerja buruk atau kinerja buruk.

2.7 Dimensi Kinerja

Menurut Bangun (2012: 233) bahwa untuk mempromosikan penilaian kinerja karyawan, standar kerja harus jelas, terukur dan dapat dimengerti. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi yaitu:

- 1) Kuantitas Pekerjaan
Hal tersebut menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok sebagai syarat untuk menjadi standar kerja. Lakukan pekerjaan yang sesuai setiap jam kerja harus di produksi oleh *output* target individu, bekerja sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 2) Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan di perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat bekerja sesuai dengan kualitas yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Bekerja sesuai dengan operasi manual dan bekerja sesuai dengan inspeksi manual
- 3) Ketepatan Waktu
Untuk jenis pekerjaan, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Beberapa harus diselesaikan tepat waktu karena mengandalkan Pekerjaan lain. Selesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang ada tentukan, manfaatkan sepenuhnya waktu pemrosesan untuk menghasilkan *output* yang diharapkan dari perusahaan.
- 4) Kehadiran
Jenis pekerjaan tertentu membutuhkan kehadiran karyawan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jenis pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 5) Kemampuan Kerjasama
Tidak semua pekerjaan bisa dilakukan oleh satu orang karyawan, karena jenis pekerjaan tertentu mungkin harus dikerjakan oleh dua orang atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya untuk bekerja dengan rekan kerja lainnya. Bantu atasan dengan memberikan saran untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, saling menghormati dan rekan kerja bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja.

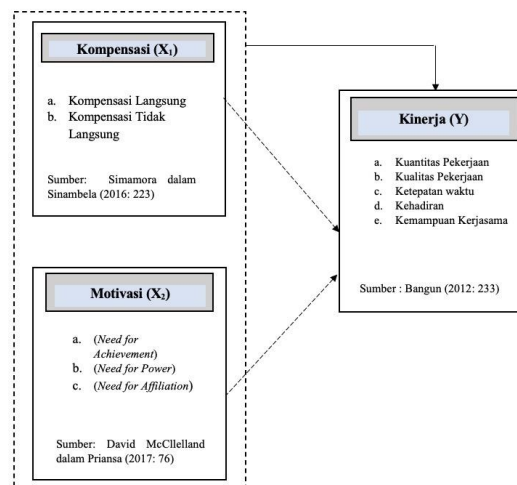
2.8 Hubungan Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat erat. Menurut Kasmir (2016: 195) kompensasi merupakan balas jasa organisasi yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh balas jasa yang baik, misalnya kenaikan gaji dan tunjangan. Demikian juga dengan karyawan yang kurang baik, maka akan mendapatkan penurunan gaji atau tunjangan yang di dapatnya tidak maksimal. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja akan mempengaruhi pemberian kompensasi.

2.9 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mukhtar dan Herlitha (2019: 211) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.10 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka

Sumber: Olahan Penulis, 2020

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan ialah *non-probability sampling*. Sampel yang digunakan adalah 69 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari data penelitian terdahulu, buku, jurnal dan internet. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif dan regresi linier sederhana.

4. Pembahasan

4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Dari 28 item pernyataan kuesioner variabel kualitas produk yang disebar kepada 30 responden, memiliki nilai korelasi (rhitung) diatas 0,361 (rtabel) dari 28 kuesioner yang disebar kepada 30 responden, memiliki nilai korelasi (rhitung) diatas 0,361 (rtabel) sehingga semua pernyataan valid dan layak digunakan dalam analisis regresi linier sederhana

4.1.2 Uji Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha dalam penelitian ini adalah sebesar 0,690 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dikatakan reliabel atau handal karena nilai *Alpa Cornbach* lebih besar dari 0,6.

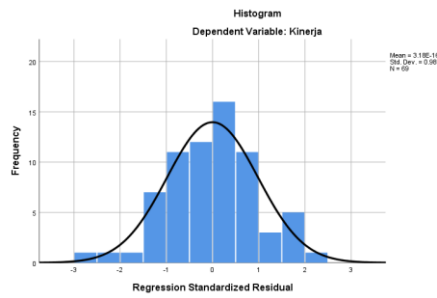
4.2 Teknik Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

Dari 8 item pernyataan variabel kompensasi, 6 item pernyataan variabel motivasi dan 10 item pernyataan kinerja karyawan yang diajukan, total rata-rata tanggapan responden kompensasi sebesar 68% untuk variabel motivasi 68% dan 69% untuk variabel kinerja karyawan sehingga termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung sudah baik.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

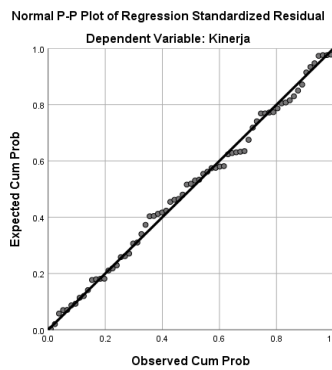
1. Uji Normalitas



Gambar 4.1 Hasil Grafik Histogram

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 26.

Pada gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data grafik menunjukkan bahwa histogram membentuk pola lonceng yang berarti data terdistribusi normal.



Gambar 4.2

Grafik Normal P-Plot

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS 26.

Pada Gambar 4.2 Grafik Normal P-P Plot memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel 4.1

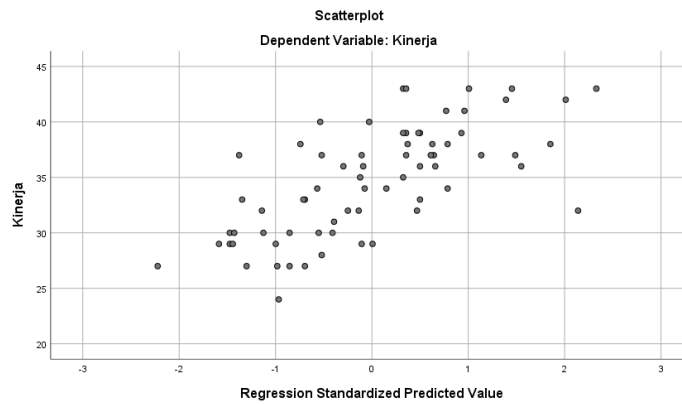
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55585879
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan, SPSS 26.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) menunjukkan angka 0,200 dan lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan, SPSS 26.

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari grafik Scatterplot tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan juga tidak membentuk pola maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut juga homoskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

TABEL 4.2

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.552	3.172		3.327	.001		
	Kompensasi	.483	.128	.406	3.765	.000	.686	1.457
	Motivasi	.536	.155	.372	3.452	.001	.686	1.457

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, SPSS 26.

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel Kompensasi dan Motivasi adalah sama yaitu 1,457 yang mana nilai tersebut kurang dari 10 dan nilai tolerance untuk variabel Kompensasi dan Motivasi juga sama sebesar 0,686, nilai tersebut lebih dari 0,10 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 dan nilai *Tolerancinya* > 0,10

4. Uji Regresi Linear Berganda

TABEL 4.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.552	3.172		3.327	.001
Kompensasi	.483	.128	.406	3.765	.000
Motivasi	.536	.155	.372	3.452	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.3, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,552 + 0,483 X_1 + 0,536 X_2$$

5. Uji F

TABEL 4.4
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771.532	2	385.766	29.612	.000 ^b
	Residual	859.801	66	13.027		
	Total	1631.333	68			

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

Sumber: DataOlahan, SPSS.26.

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,612 > 2,74$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Independen yang terdiri dari Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

6. Uji T

TABEL 4.5
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.552	3.172		3.327	.001
Kompensasi	.483	.128	.406	3.765	.000
Motivasi	.536	.155	.372	3.452	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, SPSS 26.

1. Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai t_{hitung} ($3,765$) $>$ t_{tabel} ($1,998$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai t_{hitung} ($3,452$) $>$ t_{tabel} ($1,998$) dan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan dari Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

7. Koefisien Determinansi

TABEL 4.6
Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688 ^a	.473	.457	3.609
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Olahan SPSS 26.

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,688 dan R *square* (R^2) adalah 0,473. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja secara simultan. Cara untuk menghitung R *square* menggunakan koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\% \\ = (0,688)^2 \times 100\% = 47,3\%$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 47,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah sebesar 47,3% sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor budaya organisasi, kepemimpinan, stress kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. **Kompensasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**
Dapat dilihat berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai Kompensasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara keseluruhan berada pada tingkat kategori Baik. Dari seluruh pernyataan yang ada mengenai Kompensasi, pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah "Perusahaan memberikan cuti" dan termasuk ke dalam kategori Cukup Baik.
- b. **Motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**
Dapat dilihat berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai Motivasi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara keseluruhan berada pada tingkat kategori Baik. Dari seluruh pernyataan yang ada mengenai Motivasi, pernyataan yang mendapatkan skor terendah adalah "Mudah menjalin hubungan dengan rekan kerja" dan termasuk ke dalam kategori Cukup Baik.
- c. **Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**
Dapat dilihat berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung secara keseluruhan berada pada tingkat kategori Baik. Dari seluruh pernyataan yang ada mengenai Kinerja Karyawan, adapun pernyataan yang mendapat skor terendah yaitu "Tepat waktu dalam penyelesaian tugas karyawan" dan termasuk ke dalam kategori Cukup Baik.
- d. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**
Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F), variabel Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 25% untuk variabel Motivasi dan 22,3% untuk variabel Motivasi sedangkan sisanya 52,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya faktor budaya organisasi, kepemimpinan, stress kerja, kepuasan kerja dan sebagainya.
- e. **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**
Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji-T) Kompensasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar yaitu variabel kompensasi di posisi kedua yaitu variabel motivasi.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat memberikan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung:

Saran Bagi Perusahaan

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel kompensasi yang memiliki nilai terendah adalah pada pernyataan "Perusahaan memberikan cuti". Peneliti memberikan saran untuk pihak perusahaan agar memperhatikan kembali tatanan

untuk hak pemberian cuti kepada karyawan.

- b.** Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari variabel motivasi yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan “Mudah menjalin hubungan dengan rekan kerja”. Peneliti memberikan saran untuk pihak perusahaan agar memperhatikan hubungan komunikasi antar para karyawan di kala pandemi yang membuat kurangnya komunikasi antar para karyawan.
- c.** Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai terendah adalah pernyataan “Tepat waktu dalam penyelesaian tugas karyawan”. Peneliti memberikan saran untuk pihak perusahaan agar lebih memprioritaskan kinerja karyawan melalui ketepatan dalam penyelesaian tugas yang sudah diberikan.
- d.** Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan variabel kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan maka disarankan kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung untuk lebih memperhatikan variabel kompensasi yang pada hasil penelitian memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan yang mendapat persentase 25% saran peneliti pihak perusahaan agar memperhatikan variabel kompensasi yaitu dengan melihat kembali kekurangan dalam sistem pemberian kompensasi terhadap karyawan sesuai pekerjaan dan jabatan yang dimiliki karyawan.
- e.** Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan variabel kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan maka disarankan kepada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengajukan beberapa saran untuk peneliti selanjutnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a.** Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Variabel kompensasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja, selanjutnya motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lain diluar penelitian diindikasikan kemungkinan besar memiliki pengaruh juga terhadap kinerja karyawan. Maka disarankan bagi peneliti selanjutnya agar meneliti menggunakan variabel-variabel yang lain diluar variabel yang diteliti didalam penelitian ini, atau dapat menambahkan variabel lain yang memperoleh hasil yang lebih bervariasi serta dapat memperkaya teori pada peneliti selanjutnya.

Referensi

- [1] Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [2] Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [4] Priansa, Donni Juni. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [5] Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [7] Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).