

# **PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) KABUPATEN SIDOARJO**

**Mochamad Zidny Fithon<sup>1</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, [zidnyfithon3699@gmail.com](mailto:zidnyfithon3699@gmail.com)

**Dr. Riyadi Nugroho, MM<sup>2</sup>**

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, [riyadi@untag-sby.ac.id](mailto:riyadi@untag-sby.ac.id)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan dalam rangka menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo. Data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini diperoleh data yang diperoleh dalam uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 2,823 dan nilai koefisien regresi motivasi kerja (X2) sebesar 3,656 sedangkan kompensasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 3,092. Data hasil dari Uji F diperoleh  $f_{hitung} > f_{table}$  yaitu sebesar  $173,059 > 2,80$  sehingga hal ini dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai bahan pedoman dalam pengambilan keputusan bagi pimpinan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo dan pemerintah yang berhubungan dengan variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3) dan kinerja pegawai (Y). Penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan wawasan, pengetahuan, dan informasi mengenai kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo, bagi mahasiswa, masyarakat, dan juga pegawai BKD sendiri.

**Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of competence, work motivation and compensation on the performance of employees of the Regional Civil Service Agency (BKD) of Sidoarjo Regency. The data in this study used quantitative research methods. In this study, data obtained in the t test (partial) showed that the competency variable had a partial influence on employee performance with a competency regression coefficient (X1) value of 2.823 and a work motivation regression coefficient (X2) value of 3.656 while compensation (X3) had a regression coefficient value of 3.092. The data from Test F obtained  $f_{count} > f_{table}$  which is  $173.059 > 2.80$  so that it can be concluded that the variables competence (X1), work motivation (X2), and compensation (X3) simultaneously have a positive and significant influence on variables tied to employee performance (Y). It is hoped that this research can be used as a guideline material*

*in decision making for the leadership of the Regional Civil Service Agency (BKD) of Sidoarjo Regency and the government related to variables of competence (X1), work motivation (X2), compensation (X3) and employee performance (Y). This research is also expected to be able to provide insight, knowledge, and information about competence (X1), work motivation (X2), compensation (X3), and employee performance (Y) at the Regional Civil Service Agency of Sidoarjo Regency, for students, the community, and also BKD employees themselves.*

*Keywords : Competence, Work Motivation, Compensation, Employee Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Pada umumnya, sebuah organisasi penting seperti lembaga instansi pemerintah didirikan bertujuan untuk mengembangkan dan mempertahankan tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, lembaga harus memiliki perencanaan yang dibuat secara matang dan terarah di berbagai komponen yang menyangkut kegiatannya. Salah satu komponen di dalam lembaga yang tak kalah penting untuk dikembangkan yaitu sumber daya manusia (SDM).

Begitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu lembaga yang mana sebagai aset lembaga tersebut. Di zaman pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang pesat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya. Dengan adanya SDM yang berperan sesuai dengan fungsinya akan mampu membawa lembaga ke tujuan yang di harapkan. Karena maju atau tidaknya sebuah lembaga tergantung dari kemampuan SDM yang ada.

Menurut hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila pada tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45" menunjukkan bahwa kompetensi secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di PD. Menurut penelitian sebelumnya juga yang telah dilakukan oleh Wahyu Devi Intan Sari pada tahun 2023 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya" menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya. Kemudian motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya. Selanjutnya, kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Co-Legal Indonesia di Surabaya.

Di dalam lembaga pasti terdapat manajemen dalam komponen apapun. Tidak terkecuali dengan komponen SDM. Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. SDM dengan manajemen yang tepat akan menjadikan lembaga menjadi berkualitas dan dapat dipercaya oleh masyarakat sipil. Tentunya faktor yang paling penting dari SDM yang berkualitas yaitu faktor kinerja pegawainya.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah., (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

(Wibowo, 2016:271) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi karyawan atau pegawai meliputi beberapa kompetensi seperti kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi output. Kompetensi-kompetensi tersebut berasal dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) yang dimiliki karyawan. Di zaman pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang pesat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya.

Kemudian faktor yang tak kalah penting dari manajemen sumber daya manusia yaitu faktor motivasi kerja. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai karena motivasi memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk bekerja, contohnya yaitu gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, pemberian kompensasi yang tepat, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Motivasi kerja berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang dituju. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari pegawai tersebut. Menurut Hasibuan (2007:141), motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengaruh yang juga tak kalah penting yaitu kompensasi. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi adalah permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan kecil maupun besar. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat mencerminkan suatu pekerjaan atau kontribusi pegawai yang diberikan untuk sebuah lembaga. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai dan kemampuan lembaga mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja lembaga. Kompensasi juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu lembaga, khususnya pemerintah, harus menyediakan kompensasi yang memadai berupa penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan pegawai sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada lembaga instansi.

Tingkat kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya perlu adanya penilaian kinerja. Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. (Hasibuan, 2007:105) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Dengan adanya penilaian kinerja, lembaga memiliki informasi untuk dijadikan evaluasi kinerja SDM menjadi lebih baik. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2011:14).

Kinerja pegawai juga salah satu faktor penentu keberhasilan suatu lembaga instansi. Pegawai dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga tingkat produktifitasnya maksimal. Untuk itu kinerja pegawai perlu diberikan perhatian yang lebih dari

pemimpin pimpinan, karena jika terdapat penurunan kinerja pegawai dapat memengaruhi kinerja lembaga tersebut.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu lembaga instansi pemerintah daerah yang melayani Kabupaten Sidoarjo dan beralamat di Jl. Majapahit No.5, Dusun Larangan, Larangan, Kec. Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Badan ini merupakan perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Visi dari badan ini yaitu "TERWUJUDNYA KABUPATEN SIDOARJO YANG SEJAHTERA, MAJU, BERKARAKTER, DAN BERKELANJUTAN". Sedangkan misi dari badan ini yaitu mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan tangkas melalui digitalisasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kemudahan berusaha; Membangkitkan pertumbuhan ekonomi dengan fokus pada kemandirian lokal berbasis UMKM, koperasi, pertanian, perikanan, sektor jasa, dan industri untuk membuka lapangan pekerjaan dan mengurangi kemiskinan; Membangun infrastruktur ekonomi dan sosial yang modern dan berkeadilan dengan memperhatikan keberlanjutan lingkungan; Membangun SDM unggul dan berkarakter melalui peningkatan akses pelayanan bidang pendidikan, kesehatan, serta kebutuhan dasar lainnya; Mewujudkan masyarakat religius yang berpegang teguh pada nilai-nilai keagamaan, serta mampu menjaga kerukunan sosial antar warga. Serta motto dari badan instansi tersebut yaitu "SIAP MENINGKATKAN PROFESIONALITAS DENGAN PENUH INTEGRITAS"

Dari hasil observasi awal dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa pegawai kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo ditemukan kinerja yang kurang optimal dikarenakan terdapat beberapa fenomena seperti kompetensi pegawai yang belum sepenuhnya optimal, yaitu seperti kurangnya pengetahuan atau keterampilan. Motivasi pegawai yang belum sepenuhnya mendukung yaitu dapat dilihat dari kurangnya kepuasan atas hasil prestasi, fasilitas kerja, dan lain sebagainya, serta kompensasi yang cenderung belum memuaskan karena tidak puas dengan tunjangan yang diberikan selama ini dan tidak terdapat insentif.

Urgensi dari penelitian ini yaitu untuk melakukan pengamatan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah apakah sesuai dengan motto dari lembaga tersebut yang bertuliskan "Siap Meningkatkan Profesionalitas dengan Penuh Integritas" dan juga memberi masukan sekaligus motivasi bagi pegawai agar dapat bertahan dengan visi misinya dan berguna bagi masyarakat khususnya warga Sidoarjo.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Kompetensi**

Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu dengan efektifitas. Berikut ini adalah indikator kompetensi menurut Wibowo (2017:132) yaitu sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidangnya, pengetahuan karyawan menentukan berhasil atau tidaknya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh perusahaan karyawan mempunyai pengetahuan yang baik dapat meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Kemampuan / keterampilan

Merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang dikerjakan dengan baik dan maksimal.

c. Sikap perilaku karyawan

Sikap merupakan pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan.

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan. Berikut ini adalah indikator motivasi kerja menurut Afandhi (2018:29) yaitu sebagai berikut:

a. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

## 3. Kompensasi

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut. Menurut Enny (2019:37)

kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Berikut ini adalah indikator dari kompensasi menurut Simamora (2014:445) yaitu sebagai berikut :

- a. Gaji, yaitu balas jasa perusahaan atas kinerja karyawannya yang umumnya diberikan di akhir atau awal bulan.
- b. Insentif, yaitu tambahan kompensasi di luar gaji/upah yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berkinerja lebih baik. Insentif disesuaikan berdasarkan produktivitas, penjualan dan keuntungan, misalnya berupa komisi dan bonus.
- c. Tunjangan, yaitu tambahan pendapatan di luar gaji yang diterima oleh karyawan sebagai bantuan, misalnya asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan dan program pensiun.
- d. Fasilitas, yaitu sarana yang memudahkan pelaksanaan kerja, misalnya fasilitas mobil perusahaan.

#### **4. Kinerja Pegawai**

Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan (Sherlie & Hikmah, 2020:756). Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai selama periode tertentu. Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2012:260) yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan adanya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam.
- e. Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

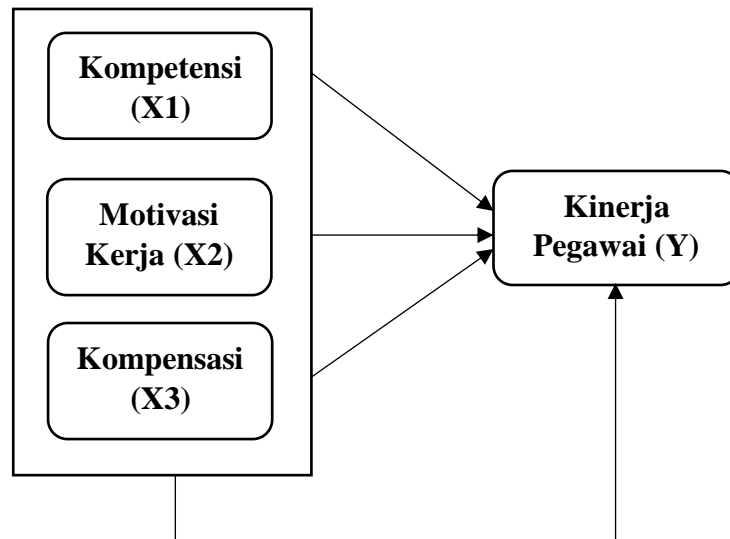
#### **5. Kerangka Pemikiran**

- a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kompetensi karyawan atau pegawai meliputi beberapa kompetensi seperti kompetensi berbasis input, kompetensi

transformasional, dan kompetensi output. Kompetensi-kompetensi tersebut berasal dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*) yang dimiliki karyawan. Di zaman pertumbuhan ilmu, pembangunan dan teknologi yang pesat ini sangat dibutuhkan SDM yang berkompeten dalam mengoptimalkan keahlian di bidangnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.

- b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kerja berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Pegawai yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari pegawai tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2014 menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
- c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi adalah permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan kecil maupun besar. Besarnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat mencerminkan suatu pekerjaan atau kontribusi pegawai yang diberikan untuk sebuah lembaga. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan pegawai dan kemampuan lembaga mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja lembaga. Kompensasi juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Lian Cantika Dwi Pratiwi pada tahun 2016 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.
- d. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi dan kompensasi pada dasarnya adalah komponen pemicu kinerja pegawai. Kedua komponen tersebut tidak akan berjalan jika motivasi kerja tidak dapat berjalan dengan baik. Kompetensi karyawan atau pegawai meliputi beberapa kompetensi seperti kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, dan kompetensi output. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dan sesuai dengan tujuan. Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Nawawi (2011:314) kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Raditya Rachman, Sri Rahayu, dan Rifda Fitrianty (2022) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur Sidoarjo.

Berdasarkan beberapa referensi penelitian di atas, selanjutnya disusunlah kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, kajian pustaka, dan kerangka konseptual, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut :

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
- H4 : Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data yang digunakan dalam analisis ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang didapatkan yaitu data kuesioner dari pegawai BKD. Sedangkan data sekunder yang didapatkan yaitu hasil wawancara dengan beberapa pegawai BKD tentang masalah yang akan diteliti. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 26.

Pada penelitian ini yang menjadi sampel yaitu anggota pegawai BKD Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 51 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode observasi, dimana metode ini merupakan metode yang kompleks karena mengacu berbagai faktor dalam pengoperasiannya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan metode kuesioner, dimana metode ini merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.



#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 pegawai. Terdiri dari jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 28 orang atau presentase 55% dan perempuan yang berjumlah 23 orang atau presentase 45% dari jumlah seluruhnya. Distribusi usia dari responden yaitu usia 23-33 tahun sebanyak 17 orang atau presentase 33%, usia 34-44 tahun sebanyak 22 orang atau 43%, usia 45-55% sebanyak 12 orang atau 24% dari jumlah seluruh pegawai. Lama bekerja responden dapat dilihat mulai dari 1-11 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 43%, sedangkan 25 orang dengan lama bekerja 12 - 22 tahun atau dengan presentase 49%. Kemudian 4 orang lainnya sudah bekerja selama 23 - 34 tahun atau dengan presentase 8%.

Sementara itu, hasil uji instrumen yang terdiri dari hasil uji validitas menunjukkan data tersebut valid karena lebih kecil dari r-tabel (0,2329) dan hasil uji reliabilitas menunjukkan data tersebut reliabel karena nilai Cronbach alpha > Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala pengukuran pada masing-masing variabel mempunyai reliabilitas yang baik.

Kemudian dari hasil asumsi klasik menunjukkan bahwa uji normalitas penelitian ini normal karena menunjukkan bahwa nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,11 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05. Uji multikolinieritas menunjukkan tidak adanya multikolinieritas karena tolerance value dibawah 0,10 dan VIF lebih dari 10. Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di bawah ini.

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)              | 3.771                       | 1.647      |                           | 2.289 | .027 |
| T.X1                      | .466                        | .165       | .295                      | 2.823 | .007 |
| T.X2                      | .248                        | .068       | .337                      | 3.656 | .001 |
| T.X3                      | .584                        | .189       | .365                      | 3.092 | .003 |

a. Dependent Variable: T.Y

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,771 + 0,466 X1 + 0,248 X2 + 0,584 X3$$

Penjabaran dari persamaan di atas yaitu sebagai berikut :

1. Konstanta (a) memiliki nilai sebesar 3,771 dimana hal ini menunjukkan besarnya nilai kinerja pegawai (Y) adalah 3,771 jika faktor X1, X2, X3 sama dengan nol.
2. Nilai koefisien kompetensi ( $\beta_1$ ) memiliki nilai sebesar 0,466 yang berarti variabel kompetensi ( $\beta_1$ ) terjadi peningkatan sebesar satu satuan. Oleh karena itu, terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,466 atau sebaliknya apabila kompetensi terjadi

penurunan sebesar satu satuan, maka akan terjadi penurunan sebesar 0,466 terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo..

3. Nilai koefisien motivasi kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,248 yang berarti apabila variabel motivasi kerja ( $\beta_2$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan mengalami peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,248, atau sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka akan terjadi penurunan sebesar 0,248 terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
4. Nilai koefisien kompensasi ( $\beta_3$ ) sebesar 0,584 yang berarti apabila variabel Kompensasi ( $\beta_3$ ) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan terjadi peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,584. Sebaliknya jika kompensasi mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka akan terjadi penurunan sebesar 0,584 terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas menjelaskan bahwa kuesioner yang diberikan kepada pegawai BKD selaku responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKD.

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .958 <sup>a</sup> | .917     | .912              | 1.389                      |

a. Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X1

b. Dependent Variable: T.Y

*Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) Adjusted R square memiliki nilai sebesar 0,912 yang artinya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 91,2%. Sedangkan 8,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, hasil dari uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) di atas menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

| Variabel       | t-hitung | t-tabel | Sig  | Sig Hitung |
|----------------|----------|---------|------|------------|
| Kompetensi     | 2,823    | 2,011   | 0,05 | 0,007      |
| Motivasi Kerja | 3,656    | 2,011   | 0,05 | 0,001      |
| Kompensasi     | 3,092    | 2,011   | 0,05 | 0,003      |

*Tabel 3. Uji t (Parsial)*

Tabel di atas dapat dijadikan pedoman dalam memaparkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai uji t variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Perumusan Hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t variabel kompetensi (X1) dapat

dilihat bahwa  $t\text{-hitung } 2,823 > t\text{-tabel } 2,011$  dengan nilai  $\text{sig } 0,007 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

2. Nilai uji t variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Perumusan Hipotesis  $H_2$  dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 variabel motivasi kerja (X2) dapat dilihat bahwa  $t\text{-hitung } 3,656 > t\text{-tabel } 2,011$  dengan nilai  $\text{sig } 0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.
3. Nilai uji t variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai. Perumusan Hipotesis  $H_3$  dengan uji t sebagai berikut : Berdasarkan hasil uji t pada tabel 3 variabel kompensasi (X3) dapat dilihat bahwa  $t\text{-hitung } 3,092 > t\text{-tabel } 2,011$  dengan nilai  $\text{sig } 0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, maka dapat ditarik kesimpulan variabel kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

Dari hasil uji t di atas menunjukkan bahwa kuesioner yang diberikan kepada pegawai BKD sebagai responden, kemudian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

#### ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 1002.033       | 3  | 334.011     | 173.059 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 90.712         | 47 | 1.930       |         |                   |
| Total        | 1092.745       | 50 |             |         |                   |

a. Dependent Variable: T.Y

b. Predictors: (Constant), T.X3, T.X2, T.X1

Tabel 4. Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil dari Uji F untuk variabel kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai pada tabel 4, dapat dilihat bahwa nilai f hitung  $> f$  tabel yaitu  $173,059 > 2,80$ , maka  $H_0$  ditolak dan diperoleh nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_4$  diterima pada signifikan 5%. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *independent* kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel *dependent* kinerja pegawai.

Dari hasil uji F di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada pegawai BKD sebagai responden menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai t-hitung sebesar  $2,823 > t\text{-tabel } 2,011$  dengan nilai sig  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dapat dikatakan hipotesis pertama berbunyi “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis pertama dapat diterima. Hasil ini juga membuktikan kompetensi yang baik maka akan membentuk kinerja pegawai yang baik juga. Jika BKD Kabupaten Sidoarjo ingin meningkatkan kinerja pegawai, maka dapat memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat dijabarkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan sesuai dengan teori menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)”. Tanpa adanya kompetensi dari pegawai yang baik, maka lembaga atau instansi sulit mewujudkan tujuan itu sendiri yaitu pencapaian kinerja yang optimal dari para pegawai. Jadi, kompetensi merupakan keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ilman Ataunur dan Eny Ariyanto (2015) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adaro Energy Tbk.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung  $3,656 > t\text{-tabel } 2,011$  dengan sig  $0,001 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat dikatakan hipotesis kedua berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” telah sesuai dengan hasil analisis dalam penelitian ini, sehingga hipotesis kedua dapat diterima. Hasil ini juga membuktikan apabila motivasi kerja tumbuh dengan baik, maka akan membentuk kinerja pegawai yang baik juga, sehingga apabila BKD Kabupaten Sidoarjo ingin meningkatkan kinerja pegawainya, maka perlu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2018:23). Dimana motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2014 menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil nilai  $t$ -hitung  $3,092 > t$ -tabel  $2,011$  dengan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Maka dapat dikatakan hipotesis ketiga yang berbunyi “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Hasil ini membuktikan dengan adanya kompensasi yang ditujukan kepada pegawai maka akan membentuk kinerja pegawai yang baik, sehingga apabila BKD Kabupaten Sidoarjo ingin meningkatkan kinerja pegawainya, maka perlu memperhatikan kompensasi.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki arti bahwa pegawai akan merasa dihargai dengan kondisi kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, jika kompensasi tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terbebani, maka ketika mereka bekerja akan lebih cepat selesai, sehingga dengan kompensasi yang sesuai mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lian Cantika Dwi Pratiwi pada tahun 2016 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

### **Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji F di atas menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F pada tabel 4.18 diperoleh bahwa  $f$  hitung  $> f$  tabel yaitu  $173,059 > 2,80$  dan diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  pada signifikan  $5\%$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) dan kompensasi (X3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Dengan ini kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi menunjukkan bahwa adanya arah positif atau hubungan searah terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat disimpulkan apabila semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Sedangkan apabila semakin menurun kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi, maka kinerja pegawai juga akan semakin menurun. Hal ini dibuktikan dengan hipotesis keempat yang berbunyi “Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” dinyatakan diterima. Hasil uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar  $0,912$  yang menunjukkan pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar  $91,2\%$  sedangkan  $8,8\%$  sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang telah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Raditya Rachman, Sri Rahayu, dan Rifda Fitrianty (2022) menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur Sidoarjo.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.
4. Kompetensi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo.

### **Saran**

1. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan ini atasan harus lebih memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan kompetensi, taat terhadap peraturan perusahaan, Serta dapat meningkatkan motivasi kerja para pegawai dalam bekerja.
2. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa pimpinan maupun pemerintah harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai negeri pada lembaga tersebut.
3. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagai implikasi maka diharapkan pemerintah maupun lembaga yang menaungi kompensasi sebaiknya diperhatikan. Apabila kompensasi finansial telah menjadi aturan permanen dari pemerintah, maka lembaga bisa juga memberi kompensasi non finansial seperti jam kerja yang fleksibel, reward bagi pegawai yang telah berkontribusi dalam hal pekerjaan lain, jamuan makan siang bersama agar menciptakan kebersamaan dan keharmonisan, dan lain sebagainya. Kompensasi non finansial dapat juga menjadi pendorong motivasi bagi pegawai agar semakin giat bekerja dan kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo untuk memperbaiki kompetensi atau kemampuan para pegawai beserta pemberian motivasi kerja ke pegawainya.
5. Diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dengan melengkapi keterbatasan penelitian yang telah dijabarkan oleh penulis, termasuk tambahan variabel yang mungkin juga memengaruhi banyak hal dalam penelitian ini.
6. Diharapkan penelitian ini menjadi pelopor untuk penelitian yang berkelanjutan agar dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
7. Diharapkan dapat menjadi wawasan dan sebagai sumber informasi bagi mahasiswa, masyarakat, dan juga pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S.Widad., Farild, Miftha., Mulia, Andi. (2022) *Pengaruh just in time dan total quality management terhadap efisiensi biaya produksi*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi. Vol. 24. Issue 4 pages. 750-758
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. Telaah Bisnis, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Dwiyanti, N.K.A., Heryanda, K.K., & Susila, G.P.A.J. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pd Bpr Bank Buleleng 45*. Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 1(2), 50. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v1i2.23154>
- Fadli, M. Samsul & Ikawati, Hastuti Diah. *Penggunaan Multimedia Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*. Jurnal Teknologi Pendidikan. Vol. 2. No. 2 Oktober 2017
- Faiza, G., Manalu, F.M., & Aziz, D.A. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan PT Techmicron*. Postgraduate Management Journal, 2(1), 24–39.
- Faslah, Roni & Meghar, Tremtari Savitri. (n,d) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB). Vol, 1, no,2, 2013. pp. 40-35
- Fauzi, Irsal & Rachmawati, Meida. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Sustainable Bussiness Hub. Vol 2, No 2 Dec. 2021. Pp-17-25
- Gardjito, A.H., Musadieg, M.A., Nurtjahjono,G.A. (2014) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung*. Neo Politea, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Hendra, Teguh. & Alfaris, Abdul Safiq. (n.d.) *The Effect of Competency to Employee Performance in Fisheries and Marine Development of District Pelalawan*. Pekanbaru : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.
- Imron, Imron. *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. IJSE- Indonesian Journal on Software Engineering. Vol.5, No.1 Juni 2019, p. 19-28
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Kasenda, Ririvega. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, vol.1, no. 3, June 2013

- Kirana, Kusuma Candra & Abraham Sukma Pradipta, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, vol. 4. No. 3., Apr, 2021, pp 285-97
- Lantara, I.W.A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc)*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Mondiani, Tria. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol.1 no.1. Sept.2012, pp. 46-54.
- Mulyasari, A.E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v17i3.4847>
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona*. *Akselerasi : Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pratiwi, Nuning Indah. *Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*. Vol. 1 No. 2 Agustus 2017
- Purnomo, Eko & Suhendra, Euphrasia Suzy. *Analisis masa kerja dan promosi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan*. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. Vol. 5 No. 1 Tahun 2020.
- Rachman, R., & Fitrianty, R. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agnes Sugi Makmur Sidoarjo*. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(2011), 2239–2249.
- Risambessy, Agusthina & Paulus L. Wairisal. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Penempatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” *Iqtishoduna*, vol. 17. No.2 Oct 2021. Pp. 175-89
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Sari, Wahyu Devi Intan (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Co – Legal Indonesia di Surabaya*. Surabaya : Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Su’adah, M., Pituringsih, E., & Ginting, G. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu)*. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 497–506. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.502>
- Suciadi, I., Angelo Wijaya, M., & Marcus Remiasa, I. (2017). *Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya*. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/5987>



- Suwati, Yuli. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis, vol.1. no,1. 2013, pp. 42-55
- Tarigan, B., & Aria Aji Priyanto. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan*. Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi), 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2021). *Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate*. Media Bisnis, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>
- Ulfah, Ratna Andriya., Subiyanto, Didik., Kurniawan, Ignatius Soni. *Peran Mediasi Motivasi Kerja pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Fokus Manajemen Bisnis, vol. 10 no. 2 Sept. 2020, p. 209
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama*. Agora, 3(2), 37–45.
- Winata, E., Tinggi, S., & Sukma, I.M. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan*. Jurnal Ilman, 4(1), 1–17.