



## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN KEPEGAWAIAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

### *The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance in The Personnel Department of The Ministry of Law and Human Rights*

Dolly Terxy

[dollyterxyyy@gmail.com](mailto:dollyterxyyy@gmail.com)

Christina N. Sihombing

[natalina.christina25@gmail.com](mailto:natalina.christina25@gmail.com)

Poerwaningsih Soekarno

[pur\\_transport@yahoo.com](mailto:pur_transport@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia  
Jakarta, Indonesia

#### **Abstract**

*In efforts to improve performance of employees of an organization, there are several ways such as providing proper compensation to employees. A leader must be able to motivate his employees in achieving success at the strategic goals of employee performance. Compensation is very important so that it can have a positive impact on employees in order to increase their motivation at work and improve their overall performance. The purposes of these studies are to finding out how compensation and motivations affect employee performance, and how it impacts the performance of the Personnel Agency of Ministry of Law and Human Right as the object of these research. In this study, the population sample consisted of 50 employees. These research use a quantitative approach that is descriptives in nature. To investigate the difference between work compensation and employee motivation, an analysis was carried out using primary data which was collected through observation, interviews, and distributing questionnaires. The analyst was perform using the Statistically Products and Services Solution (SPSS) software version 26. The data analyst technique in these studies use multiplied linear regressions. The result of the studies show that compensation and motivations have a positive and significancy effects on employee performances either partial or simultaneous. Based on results of simultaneous influence hypothesis, compensations and motivations on employee performances obtained a coefficient of determination of 66.1%, and other variables that are influenced by 33.9%. So, it can be concluding that compensations and motivations affecting employee performances at the Personnel Agency of Ministry of Law and Human Right.*

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

## **1. Pendahuluan**

Pada sebuah institusi bisa berjalan dengan baik jikalau dituntut membentuk kinerja staff yang besar untuk peningkatan institusi. Institusi mesti dapat membentuk serta menumbuhkan kinerja di dalam sekitarnya. Kesuksesan institusi itu dipengaruhi oleh sejumlah

aspek, satu dari aspek penting ialah sumberdaya manusia, lantaran sumberdaya manusia ialah pelaku dari semua tingkatan perancangan sampai dengan evaluasi yang dapat menggunakan sumberdaya lain yang dipunyai oleh institusi ataupun institusi. Satu dari cara dalam menumbuhkan kinerja staff yakni dengan cara pembagian kompensasi selaku hasil balas budi dari seluruh usaha yang sudah dilaksanakan bagi institusi.

Kompensasi penting bagi staff untuk memacu kinerja staff supaya seringkali berada pada tingkatan tertinggi (maksimal) selaras kapabilitas masing-masing. Andil kompensasi lumayan besar dalam membangun staff yang berpotensi. Kompensasi yang besar serta sesuai akan punya pengaruh pada kinerja staff. Kompensasi amat penting bagi staff, lantaran staff berharap dengan kompensasi yang diperolehnya bisa mencukupi keperluannya serta dapat menumbuhkan kemakmuran hidupnya. Oleh karenanya, bilamana para staff melihat kompensasinya tidak mencukupi, pencapaian kerja, motivasi serta kepuasan kerjanya akan berkurang (Handoko, 2015).

Dalam (Leklikwati, 2005) kompensasi bisa dimaknakan selaku, “Suatu hal yang di terima staff selaku balas budi untuk kerja staff. Kompensasi bisa dipisah jadi dua macam, yakni kompensasi keuangan seperti gaji, imbalan, bonus, tunjangan, serta lain-lain, serta kompensasi non keuangan seperti promo, reward serta lain-lain. Dalam (Wahjono, 2008) “Seluruh suatu hal yang di terima staff selaku upah atas sumbangannya pada institusi, termasuk di dalamnya ialah gaji, pembagian tunjangan, sarana-sarana yang bisa dinikmati staff baik yang berbentuk uang ataupun yang bukan”

Berikutnya (Simamora, 2009) mengkategorikan rupa-rupa kompensasi ke dalam, gaji/imbalan, insentif, bonus, tunjangan kerja, serta lingkup pekerjaan. Gaji ialah sebuah reward yang paling penting dalam sebuah institusi, imbalan ialah upah keuangan langsung yang dilunaskan pada seluruh pegawai lepas berlandaskan jam kerja. Insentif ialah upah langsung yang dibagikan lantaran staff mempunyai pencapaian dalam berkerja, bonus dibagikan lantaran staff mempunyai hasil kerja yang dibagikan berlandaskan pada peraturan institusi, tunjangan yang dibagikan untuk menjamin kenyamanan staff sepanjang berkerja di institusi. Pekerjaan ialah seluruh aktivitas yang dilaksanakan oleh staff dalam rangka menuntaskan tugas-tugas yang sudah ditanggungkan pterdapat, lingkup pekerjaan ialah keadaan lingkup dalam sebuah institusi dimana para staff melakukan tugas serta pekerjaannya sehari-hari.

Pembagian kompensasi bisa membagikan pengaruh yang positive pada staff, menimbulkan motivasi berkerja, gairah kerja serta akhirnya akan menumbuhkan kinerja staff itu pribadi. Perkembangan kinerja staff akan membagikan efek yang positive pada kinerja industri dengan menyeluruh (Sembiring et al., 2021). Makin Tingginya kompensasi yang di terima pada kepuasan berkerja maka makin tinggi pula kinerja (Jufrizen, 2017). Aspek lain yang juga bisa memengaruhi kinerja sebuah staff ialah motivasi berkerja, Motivasi berkerja ialah awal untuk sebuah institusi untuk meningkatkan baik institusi pemerintahan ataupun institusi swasta tidak lain lantaran terdapat harapan untuk mengimplementasi tujuan serta usaha yang dilaksanakan dengan bersama, skemaatis, dan berencana. Kesuksesan sebuah institusi amat dipengaruhi oleh kinerja pribadi staff. Untuk itu, satu dari cara terbaik untuk menumbuhkan kapabilitas kinerja staff, maka institusi mesti membagikan kompensasi yang

mencukupi pada staff, selaras dengan pencapaian kerjanya. Jikalau pembagian kompensasi dirasa kompetitif serta adil oleh staff, maka sebuah institusi akan relatif gampang supaya menarik staff yang berpotensi, memertahkannya serta membagikan motivasi supaya lebih menumbuhkan kinerjanya, hingga tujuan institusi dengan gampang tergapai.

Berlandaskan observasi yang dilaksanakan peneliti di Badan Kepegawaian Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia berhubungan dengan kompensasi yakni tidak selarasan pembagian tunjangan pada staff. Tunjangan yang di terima staff masa kini dirasa belum mencukupi serta relatif rendah. Permendagri No. 56 Tahun 2019 terkait Rujukan Nomenklatur serta divisi kerja sekretariat/institusi wilayah Propinsi serta Kabupaten/Kota, serta Penyelenggaraan Analisis Jabatan, Analisis Tanggungan Kerja, Evaluasi Kedudukan serta Tambahan Pendapatan Pemerintahan Daerah (TPP)

Motivasi berkerja bisa disebut selaku pendorong ataupun dukungan yang bisa menyebabkan munculnya rasa gairah serta juga dapat merubah perilaku pribadi untuk mengarah pada perihal yang relatif baik. Motivasi berkerja melingkupi upaya untuk mendukung ataupun membagikan gairah pada staff dalam berkerja. Motivasi ialah proses yang menguraikan intensity, arah, serta ketekunan seorang pribadi untuk meraih tujuannya (Andayani & Tirtayasa, 2019). Sukses ataupun tidaknya seorang staff disebuah institusi ataupun industri dapat diketahui jikalau institusi ataupun industri itu mengimplementasikan penilaian kinerja.

Kinerja sebuah institusi ataupun industri bisa disebut selaku sebuah keadaan yang mesti diketahui serta diinformasikan pada pihak tertentu untuk dapat menemukan tingkatan pencapaian hasil yang bagus, sebuah instansi dihubungkan dengan visi yang diemban sebuah institusi ataupun institusi dan menemukan efek positive serta efek negatif dari suatu peraturan operasional, Jadi kinerja staff ialah hal amat penting bagi institusi ataupun institusi. seorang staff bisa memperoleh hasil ataupun tujuan yang diharapkan oleh institusi, staff itu mesti mempunyai kinerja yang bagus, yang dapat menciptakan institusi ataupun industri itu meraih tujuan yang diharapkan oleh institusi ataupun institusi itu. Hal itu supaya kinerja yang dilaksanakan oleh management institusi itu berjalan dengan lancar serta efisien tanpa ada gangguan. diinstitusi ataupun institusi memerlukan kinerja yang bagus, jikalau kinerja staff bagus di suatu institusi ataupun industri, maka dapat disebut institusi ataupun institusi itu dapat meraih tujuan yang diharapkan oleh institusi ataupun industri itu.

Berlandaskan penjelasan singkat di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan riset yang berhubungan dengan kompensasi pada kinerja staff . guna mendukung riset ini , maka peneliti mengangkat tajuk “Pengaruh Kompensasi serta Motivasi berkerja pada Kinerja Staff pada Divisi Kepegawaian Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia”.

Berlandaskan penjelasan latar belakang itu, oleh karenanya rumusan masalah yang akan dijabarkan ialah diantaranya:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia?

3. Apakah ada pengaruh kompensasi serta motivasi dengan simultan pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia?

## 2. Uraian Teoritis

### 2.1 Kompensasi

Dalam Werther serta Davis dalam (Hazmanan, 2017) mengatakan bahwasanya kompensasi ialah sesuatu yang seseorang pegawai dapati selaku tanggapan dari tugas yang dibagikan, baik imbalan per waktu maupun gaji periode di desain serta diatur oleh divisi kepersonaliaan.

Dalam Dessler dalam (Hazmanan, 2017) mengatakan bahwasanya kompensasi ialah tiap rupa pembayaran ataupun upah yang dibagikan pada staff serta muncul dari ditugaskannya staff itu. Dalam Malayu Hasibuan dalam (Hazmanan, 2017) mengatakan bahwasanya kompensasi ialah seluruh penghasilan yang berupa dana, komoditas langsung ataupun tidak langsung yang di terima staff selaku upah untuk jasa yang dibagikan pada industri atau institusi.

Dalam (Hamali, 2018) Kompensasi ialah satu dari peran yang utama untuk management sumberdaya manusia. Peristiwa yang berlangsung dalam relasi kerja yang terkandung permasalahan kompensasi serta bermacam sisi yang berkaitan, semacam tunjangan, penambahan, alur, serta skala kompensasi.

Dalam (Ariandi, 2018) Kompensasi ialah semua upah yang di terima staff atas hasil kerja staff itu pada institusi. Kompensasi dapat berbentuk fisik ataupun non fisik serta mesti di hitung serta di berika pada staff selaras dengan pengorbanan yang sudah dibagikannya pada institusi/institusi tempat ia berkerja.

Berlandaskan pendapat di atas bisa dinyatakan bahwasanya kompensasi ialah sebuah pembagian reward selaku upah untuk jasa, atensi, kerja keras serta keahlian yang dibagikan sumberdaya manusia pada sebuah institusi baik berupa keuangan ataupun nonkeuangan.

Tujuan kompensasi diantaranya adalah sebagai berikut (Batjo & Shaleh, 2018):

1. Ikatan Kerjasama. Skema kompensasi akan menjalin ikatan resmi antar staff dan institusi. Staff dituntut untuk berkerja selaras penjelasan jabatannya, sementara institusi mesti membagikan kompensasi yang seharusnya selaras kebijakan serta perjanjian yang sudah disepakati sebelumnya.
2. Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja bisa didapati dari perolehan kompensasi, hingga staff dan keluarganya bisa mencukupi keperluan fisiologisnya, perolehan status sosial, serta aktualisasi staff pada kapabilitasnya di institusi.
3. Pengadaan Efektif, Pengadaan efektif bisa didapati jikalau skema pengadaan yang diawali dari recruitment, perseleksian, orientasi, serta penempatan untuk kompensasi yang ditawarkan sebanding hingga akan berdatangan pelamar kerja yang bermutu yang hendak mendaftarkan diri di institusi itu.

4. Motivasi dari manager bisa dengan efisien mempengaruhi performa staff jikalau kompensasi yang ditawarkan pada staff nilainya baik serta adil.
5. Stability, Staff Stability staff yang ditandai dengan kinerja yang besar serta tingkatan perputaran staff yang rendah, perihal berikut bisa berlangsung jikalau kompensasi yang ditawarkan pada staff bersaing dengan institusi semacam, ditambah dengan program pemeliharaan pekerja yang mencukupi.
6. Disiplin, ialah ketaatan staff atas kebijakan, peraturan, serta perintah pimpinan atas tugas. Tingkat disiplin makin tinggi jikalau ada kompensasi didalamnya.
7. Pengaruh Persatuan Buruh, Pengaruh persatuan buruh pada belakangan ini amat signifikan pengaruhnya, yakni dengan pembagian kompensasi yang baik serta ditambahkan dengan agenda pemeliharaan staff pekerja, maka institusi akan memperoleh sumberdaya manusia yang mumpuni.
8. Pengaruh Pemerintahan, Pepatah menyatakan dimana bumi dipijakan maka disitulah langit dijunjungi. Yang bermakna bahwasanya seluruh institusi yang bertempat di Nusantara mesti menuruti kebijakan Undang-Undang negara Indonesia serta juga menuruti Kebijakan Pemerintah sekitar ataupun yang umumnya disebut Pemerintah Daerah. Dengan mentaati kebijakan ini maka perijinan institusi akan beroperasi lancar serta memicu institusi bisa beroperasi dengan keamanan pemerintahan.

## 2.2 Motivasi

Berikut istilah pada penjelasan Motivasi berawal dari kata Bahasa Inggris yaitu motivations. Tetapi kata awalnya ialah motive yang sudah dipakai pula pada Bahasa Melayu yaitu kata motif bermakna target ataupun seluruh usaha untuk mendukung seorang individu untuk melaksanakan suatu hal. Dengan ringkas, Selain itu, Penjelasan Motivasi ialah sebuah perubahan yang berlangsung dalam diri individu yang timbul terdapat indikasi kejiwaan, perasaan, serta emosional hingga mendukung pribadi untuk melaksanakan ataupun berbuat suatu hal yang dipicu lantaran keperluan, harapan serta tujuan.

Motivasi ialah permasalahan rumit pada institusi, lantaran keperluan serta harapan tiap anggota institusi berlainan. Perihal ini berlainan lantaran tiap anggota sebuah institusi ialah divisi secara biologi ataupun psikologi serta bertumbuh atas landasan alur pembelajaran yang berlainan juga (Pandapotan et al., 2017).

Dalam (Hasibuan, 2016) mengatakan, motivasi ialah pembagian daya pendorong yang membentuk semangat kerja individu supaya mereka ingin berkerja bersama, berkerja efisien serta terintegrasi pada seluruh upaya dan usahanya dalam meraih kepuasan.

Dalam (Luthans, 2011) motivasi ialah skema selaku cara pertama manusia melaksanakan perbuatan dari dampak kekurangan dengan psikis serta fisik ataupun dengan arti lainnya ialah sebuah dukungan yang ditampilkan untuk mencukupi sasaran tertentu. Dalam (Robbins & Judge, 2016) motivasi ialah harapan untuk berupaya sekuat tenaga untuk meraih tujuan institusi yang diamankan ataupun ditetapkan oleh kapabilitas usaha untuk mencukupi sebuah keperluan pribadi. Dari sejumlah penjelasan di atas maka bisa dinyatakan

bahwasanya, motivasi akan membagikan makna kecil besarnya usaha seseorang, berupaya ataupun berkerja giat untuk meraih keperluannya. Sementara, individu dengan motivasi yang kecil tidak akan bisa meraih hasil melampaui keinginan motivasinya. Dalam (Sardiman, 2014), Penjelasan Motivasi ialah pengubahan semangat pada diri individu yang ditandakan dengan timbulnya perasaan serta didahulukan dengan respon pada adanya sasaran.

Dalam (Mulyasa, 2003), Penjelasan Motivasi ialah tenaga pendukung ataupun penarikan yang memicu terdapat perilaku ke tujuan sebuah arah khusus. Individu tersebut akan bersungguh-sungguh lantaran mempunyai motivasi yang besar.

Berlandaskan kesimpulan di atas bisa di simpulkan bahwasanya motivasi ialah dukungan pada diri, ataupun pada luar diri seorang dalam melaksanakan sebuah perbuatan dalam meraih sebuah sasaran yang sudah ditetapkan pada institusi.

Motivasi berkerja mempunyai sejumlah tujuan dalam penyelenggaraannya, dimana tujuan motivasi mengilustrasikan sebuah pribadi yang efektif serta efisien, ada sejumlah tujuan motivasi dalam (Hasibuan, 2016), yakni:

- a. Menumbuhkan moral serta kepuasan kerja staff.
- b. Menumbuhkan kinerja staff.
- c. Menumbuhkan kedisiplinan staff.
- d. Membentuk situasi serta relasi kerja yang baik.
- e. Menumbuhkan loyalitas, kreativitas serta partisipasi staff.
- f. Memertinggi rasa tanggungjawab pegawai pada tugas pekerjaan.
- g. Mengefektifkan pengadaan staff.
- h. Menumbuhkan efisiensi pemakaian alat-alat serta bahan baku.

### **2.3 Kinerja Pegawai**

Kinerja diartikan selaku apa yang dilaksanakan ataupun tidak dilaksanakan staff. Kinerja staff ialah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi pada institusi. Kinerja bisa dimaknakan selaku ilustrasi terkait tingkatan penggapaian penyelenggaraan sebuah aktivitas ataupun program, serta peraturan untuk mewujudkan target, misi serta visi, dan tujuan institusi yang tertulis dalam rancangan strategis sebuah institusi (Kennedy & Santoso, 2016).

Dalam (Mangkunegara, 2019) penjelasan kinerja (pencapaian kerja) ialah hasil kerja dengan kualitas serta kuantitas yang diraih oleh seseorang staff dalam melakukan tugasnya selaras dengan tanggungjawab yang dibagikan padanya.

Dalam (Wibowo, 2017) Kinerja ialah implementasi dari rencana yang sudah disusun itu. Implementasi kinerja dilaksanakan oleh sumberdaya manusia yang mempunyai kapabilitas, kompetensi, motivasi, serta kepentingan. Bagaimana institusi menghargai serta memerlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi perilaku serta sikapnya dalam menjalani kinerja.

Dalam (Rivai, 2011), kinerja ialah sikap nyata yang ditampilkan tiap orang selaku pencapaian kerja yang dihasilkan oleh staff selaras dengan andilnya dalam industri.



Dalam (Simanjuntak, 2011), kinerja ialah tingkatan pencapaian hasil atas penyelenggaraan tugas tertentu. Kinerja industri ialah tingkatan pencapaian hasil dalam rangka mengimplementasi tujuan industri. Management kinerja ialah semua aktivitas yang dilaksanakan untuk menumbuhkan kinerja industri ataupun institusi, termasuk kinerja masing-masing pribadi serta golongan kerja industri itu. Dalam (Samsudin, 2012), Kinerja yaitu Hasil kerja yang dapat digapai oleh pribadi maupun sekelompok orang pada industri, selaras dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing pada rangka usaha menggapai tujuan industri berkaitan dengan legal, tidak melanggar hukum dan selaras dengan moral maupun etika.

Berlandaskan pendapat di atas peneliti bisa menyimpulkan bahwasanya kinerja staff ialah ialah sebuah tingkatan kemajuan staff atas hasil dari usahanya untuk menumbuhkan kapabilitas dengan positive dalam perkerjaannya.

Dalam (Sinambela, 2012) membagikan pendapat bahwasanya tujuan penilaian diri ataupun penilaian kinerja pribadi ialah:

1. Berikan kesempatan pada staff untuk meringkas hal-hal berbeda yang sudah mereka lakukan sehubungan dengan bermacam divisi pekerjaan mereka;
2. Bagaimana mereka melaksanakan hal-hal itu;
3. Apa yang sudah mereka pelajari dari hal-hal itu;
4. Seberapa baik staff melaksanakan ataupun tidak melaksanakan fungsi itu.
5. Keahlian yang ditunjukkan staff dan keahlian yang tampaknya tidak mereka miliki dalam melaksanakan tugas serta bermacam faktor management, dan sikap yang sudah ditunjukkan sepanjang setahun.
6. Menyadari bahwasanya ia butuh memperbaiki diri serta menciptakan rencana untuk perbaikan itu di dalam institusi dengan mencari bantuan apa yang diperlukan dari seluruh pemimpin serta orang lain dalam institusi.
7. Beri tahu seluruh pemimpin yang tertarik apa yang sudah dilaksanakan serta apa yang mereka pikirkan terkaitnya, hingga mereka bisa melihat pencapaian mereka sendiri dengan cara yang benar serta menilainya dengan lebih obyektif.
8. Mulai proses peninjauan serta pemikiran tahunan yang mencakup semua institusi untuk menumbuhkan perubahan yang diprakarsai sendiri serta menciptakan management lebih efektif.

### **3. Metode Penelitian**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Teknik riset ialah satu dari cara ataupun metode yang dipakai untuk mencari, menghimpun dan menyimpulkan data yang diperlukan, data itu ialah data primer ataupun data sekunder yang bermanfaat untuk dalam melaksanakan penyusunan karya ilmiah serta dipakai untuk mengkategorikan aspek-aspek yang berkaitan dengan pokok-pokok masalah yang berlangsung pada data hingga akan didapati kebenaran dalam riset itu.

Macam riset yang akan dipakai oleh peneliti ialah riset memakai data kuantitatif ataupun riset yang sifatnya deskriptif yang cenderung memakai Angket ataupun interview dengan pribadi yang berkaitan dengan tempat riset yang punya tujuan untuk memperoleh data yang akan di teliti. Dalam (Sugiyono, 2019) Riset kuantitatif ialah riset dengan memperoleh data yang berupa angka untuk mengujikan sebuah hipotesa.

Sumber data pada peneliti ini didapati dengan data primer, ialah data yang didapati langsung dari sample dari riset lapangan dengan angket yang dibagikan langsung pada narasumber dalam rupa daftar pernyataan ataupun data langsung dari obyek riset.

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Riset ini di laksanakan di Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia, Jl. H. R. Rasuna Said No.Kav. 6-7, RT.16 RW.04, Kuningan Jakarta Selatan. Riset ini dilakukan pada bulan Maret sampai bulan Mei 2023.

### **3.3 Populasi**

Populasi yaitu semua data yang terdapat dalam lingkup riset yang mencukupi kriteria selaras tajuk untuk diteliti lebih lanjut (Sugiyono, 2019). Jadi populasi yang terdapat di divisi Kepegawaian Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia beberapa 50 orang:

### **3.4 Sample**

Dalam (Sugiyono, 2019), sample yaitu separuh dari populasi yang akan dimintai data dari keperluan riset untuk mengadakan penghimpunan data yang baik serta diharap dapat membagikan tanggapan berkaitan dengan data yang diperlukan.

Dalam (Arikunto, 2016) Sample jenuh ialah jikalau semua populasi dijadikan sample, jikalau total populasinya kurang dari 100 orang maka sample semuanya diambil dari populasi yang ada, tetapi jikalau populasinya ialah lebih dari 100 orang, maka bisa dipakai 10 - 15% ataupun pada 20-25% dari populasi yang ada. Berlandaskan riset ini, lantaran populasinya kurang dari 100 narasumber maka peneliti mengambil 100% dari populasi yang ada hingga sample yang dipakai dalam riset ini ialah 50 orang.

### **3.5 Jenis Data**

Dalam (Suharyadi & Purwanto, 2011) data primer ialah data yang didapati langsung dari sumbernya ataupun obyek riset. Data primer umumnya didapati dengan interview langsung pada obyek ataupun dengan pengisian angket (daftar pernyataan) yang ditanggapi oleh obyek riset. Untuk memperoleh data dalam riset ini, peneliti memakai metode penghimpunan data primer dengan langkah menyebarkan angket.

Dalam (Suharyadi & Purwanto, 2011) data sekunder ialah data yang telah dipublikasikan ataupun dipakai pihak lain. Data sekunder yang dipakai peneliti dalam riset ini



bersumber dari buku-buku, journal, serta pemakaian media internet untuk memperoleh informasi, dan data-data yang dibutuhkan.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Teknik penghimpunan data dipakai untuk membuktikan bahwasanya hipotesa di atas benar. Peneliti melaksanakan riset untuk mencari informasi. Dengan proses penghimpunan data yang dibutuhkan untuk pembahasan ini, dapat memperoleh informasi serta materi yang diperlukan dengan cara:

Dalam (Sugiyono, 2019) Sumber primer ialah sumber data yang langsung membagikan data pada pengumpul data. Data primer dalam riset ini ialah data yang di hasilkan berawal langsung dari narasumber, penghimpunan data ini umumnya dilaksanakan dengan cara membagikan ataupun menyampaikan angket pada obyek riset serta diisi langsung oleh narasumber. Ada teknik penghimpunan data yang dipakai dalam riset ini diantaranya :

#### **3.6.1 Observasi**

Dalam (Sugiyono, 2019) Observasi ialah sebuah proses yang terdiri dari bermacam proses hingga didapati data berlandaskan fakta terkait dunia kenyataan yang didapati dari obeservasi. Dalam perihal berikut peneliti melakukan observasi langsung pada Staff Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia.

#### **3.6.2 Interview**

Dalam (Sugiyono, 2019) Interview dipakai selaku Metode penghimpunan data jikalau peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk mengetahui permasalahan yang mesti di teliti, serta juga jikalau peneliti ingin menemukan hal-hal dari narasumber yang lebih mendalam serta total narasumbernya sedikit/kecil.

#### **3.6.3 Kuesioner/Angket**

Dalam (Sugiyono, 2019) Angket ialah Metode penghimpunan data yang efisien jikalau peneliti tahu dengan siapa variable akan diukur serta tahu apa yang dapat diharap dari narasumber. Dalam riset ini angket yang dibuat berbentuk pertanyaan-pertanyaan dimana masing-masing tanggapannya merujuk pada skala likert serta disebarakan pada Staff Kementrian Hukum serta Hak Asasi Manusia.

Dalam (Sugiyono, 2019) Data sekunder ialah daya yang didapati dengan tidak langsung yang membagikan data pada pengumpul data, contohnya journal, article ataupun dokumen industri yang dibutuhkan.

Teknik penghimpunan data riset ini dilaksanakan dengan data primer dari dengan penyaluran angket / kuesioner untuk menemukan informasi yang diperlukan dari pernyataan riset yang sudah dilakukan oleh peneliti dalam penyusunan awal kajian riset ini. Penyaluran kuesioner dilaksanakan untuk mengetahui tanggapan berkaitan riset yang diadakan dengan menyebarkan kuesioner pada ampel yang sudah dipilih serta diharap memperoleh tanggapan atas pernyataan riset yang sudah disusun.

Skala yang dipakai dalam riset ini ialah skala likert. Skala Likert ialah cara untuk menghitung bagaimana seseorang ataupun golongan merasakan, berpikir, serta melihat peristiwa ataupun fenomena sosial (Riduwan, 2015).

**Tabel 3.1**  
**Alternatif Jawaban dengan Skala Likert**

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1	Amat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Amat Setuju	SS	5

Sumber : (Sugiyono, 2019)

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validity ditujukan untuk menemukan apakah instrument yang dipakai sudah mencukupi persyaratan dari segi kesahihan/validity ataupun dari segi keterandalan/reabilitynya. Angket yaitu media yang diperlukan untuk perolehan data ini. Paparan dari (Ghozali, 2018) angket yang valid yaitu angket dengan keselarasan antara tanya serta jawab yang akan diperoleh. Dalam uji validity peneliti memakai analisa kesahihan item, dengan Metode korelasi proudcut moment serta untuk menemukan kesahihan item maka hasil penghitungan validity instrumen akan dibandingkan dengan table.

Paparan dari (Umar, 2002) rumus metode korelasi Product Pearson Moment dari Karl Pearson dipakai dalam pengelolaan data temuan lapangan dan dipakai menggunakan aplikasi SPSS version 26 yaitu:

Pengujian ini diadakan untuk mengetahui antara variable dan validity yang diajukan dalam pengelolaan data dalam kajian riset.

- a.  $r$  hitung  $>$   $r$  table angket mempunyai nilai valid
- b.  $r$  hitung  $<$   $r$  table angket dikatakan tidak valid

#### 3.7.2 Uji Reliability

Reliability ialah alat untuk menghitung sebuah angket yang ialah indikator dari variable ataupun konstruk. Sebuah riset disebut reliable ataupun handal jikalau tanggapan seseorang pada pertanyaan ialah sejalan ataupun stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Angket disebut reliable ataupun handal jikalau tanggapan seseorang pada pernyataan ialah konsisten ataupun stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliability memakai uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variable disebut reliable jikalau membagikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60 (Ghozali, 2018).

### 3.8 Teknik Analisa Data

Dalam (Sugiyono, 2019) analisa data ialah aktivitas sesudah data dari semua narasumber ataupun sumber data lain terhimpun. Aktivitas dalam analisa data ialah mengelompokkan data berlandaskan variable serta macam narasumber, mentabulasi data berlandaskan variable dari semua narasumber, menyiapkan data tiap variable yang diteliti, melaksanakan penghitungan untuk mengujikan hipotesa yang diajukan. Untuk riset yang akan tidak merumuskan hipotesa, Langkah terakhir tidak dilaksanakan.

#### 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda dalam (Sugiyono, 2019) ialah regresi yang mempunyai satu variable dependent serta dua ataupun lebih variable independent. Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh data yang ada serta akan dilaksanakan pengelolaan untuk paparan pada bab pembahasan. Variable dalam kajian riset ini yaitu kompensasi, motivasi serta kinerja staff. Rumus yang digunakan yaitu::

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Variable dependent
a	= Konstanta
b1, b2	= Coefficients regresi variable X1, X2
X1	= score pengaruh Kompensasi
X2	= Score pengaruh Motivasi berkerja
e	= standard eror

### 3.9 Pengujian Hipotesa

#### 3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Dalam (Ghozali, 2018) uji partial dipakai untuk mengujikan apakah suatu variable bebas (X) benar-benar membagikan kontribusi pada variable terikat (Y). Untuk mengujikan hipotesa dalam ini memakai alat uji t mengilustrasikan persamaan regresi untuk menemukan angka konstan ( $\alpha=0,05$ ). Pengujian ini dilakukan dengan table serta bermanfaat untuk tampilan hasil partial. thitung > ttable mempunyai significants <0,05 (5%) mengatakan bahwasanya variable yang diteliti saling berkaitan. Uji t dipakai untuk uji signifikasi yang menghubungkan X dengan Y. hipotesa yang digunakan yaitu:

P – value disandingkan pada  $\alpha$  (5% = 0,05) yaitu kemunculan dari uji untuk memperoleh hasil kajian riset yang menggunakan angka probability signifikasi yaitu:

- 1) probability signifikasi > 0.05, maknanya Ho di terima.
- 2) probability signifikasi < 0.05, maknanya Ho di tolak.

#### 3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengadaan pengujian ini dengan cara uji memakai aplikasi jikalau  $f_{hitung} > f_{table}$  dengan signifikansi  $< 0,05$  (5%) maka ada pengaruh bersamaan variable bebas pada variable terikatnya. Pengujian ini diadakan untuk melakukan kondisi yang kuat antara variable yang diteliti. Pengkajian hipotesanya yaitu:

Untuk mengetahui hasil dari variable terikat dan variable bebas maka nilai Significance F disandingkan pada  $\alpha$  ( $5\% = 0,05$ ):

- 1) Jikalau probability signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  di terima.
- 2) Jikalau probability signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  di tolak.

### 3.9.3 Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dalam (Ghozali, 2018) “coefficients determinansi ialah alat untuk menghitung sejauh mana kapabilitas model dalam menjelaskan variasi variable dependent. Nilai coefficients determinansi ialah antara nol ataupun satu. Nilai ( $r^2$ ) yang kecil bermakna kapabilitas variable- variable independent dalam menguraikan variasi variable dependent amat terbatas. serta sebaliknya jikalau nilai yang menghampiri 2 bermakna variable-variable independendnt membagikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memprediksi variable-variable dependent.

## 4. Analisis dan Pembahasan

### 4.1 Karakteristik Narasumber

Sebelum melaksanakan analisis dalam riset ini lebih dahulu dikemukakan gambaran karakteristik narasumber yang dipakai untuk melengkapi riset melingkupi usia serta macam kelamin. Narasumber dalam riset ini ialah staff pada divisi kepegawaian kementerian hukum serta hak asasi manusia. Adapun penjelasan gambaran umum narasumber pada riset ini ialah diantaranya:

#### 4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia

Berlandaskan hasil riset terkait karakteristik narasumber berlandaskan usia bisa dilihat pada table di bawah ini:

**Table 4.1**  
**Usia Responden**

No	Usia	Narasumber	Prosentase (%)
1	20-25 tahun	17	34,5
2	26-30 tahun	2	3,7
3	>30 tahun	31	61,8
Total		50	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.1 di atas diketahui bahwasanya untuk umur narasumber yang terbanyak ialah umur >30 tahun yakni sebanyak 31 orang (61,8%), sementara untuk usia 17-25 tahun yakni sebanyak 17 orang (34,5%), serta untuk usia 26-30 tahun sebanyak 2 orang (3,7%).

#### 4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Berlandaskan hasil riset terkait karakteristik narasumber berlandaskan macam kelamin bisa dilihat pada table di bawah ini:

**Table 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase (%)
1	Laki – laki	29	56,4
2	Perempuan	21	43,6
Total		50	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.2 di atas diketahui bahwasanya separuh besar narasumber bermacam kelamin laki-laki sebanyak 29 orang (56,4%), serta bermacam kelamin perempuan sebanyak 21 orang (43,6%).

#### 4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berlandaskan hasil riset terkait karakteristik narasumber berlandaskan pendidikan bisa dilihat pada table di bawah ini:

**Table 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Responden	Prosentase (%)
1	SMP	0	0%
2	SMA	20	40%
3	D1/S1/S2/S3	30	60%
Total		50	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.3 di atas diketahui bahwasanya separuh besar narasumber berlandaskan pendidikan SMP sebanyak 0 orang (0%), SMA 20 orang (40%) serta DI/S1/S2/S3 sebanyak 30 orang (60%).

#### 4.1.4 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan

Berlandaskan hasil riset terkait karakteristik narasumber berlandaskan penghasilan bisa dilihat pada table di bawah ini:

**Table 4.4**  
**Pendapatan Responden**

No	Jenis Kelamin	Responden	Prosentase (%)
1	2.000.000 – 2.500.000	0	0%
2	2.500.000 – 3.000.000	7	14%
3	3.000.000 – 4.000.000	16	32%
4	> 4.000.000	27	54%
Total		50	100

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.4 di atas diketahui bahwasanya separuh besar narasumber berlandaskan penghasilan 2.000.000 – 2.500.000 sebanyak 0 orang ( 0% ), 2.500.000 – 3.000.000 7 orang ( 14% ), 3.000.000 – 4.000.000 16% ( 32% ) serta > 4.000.000 ( 54% ).

## 4.2 Uji Instrumen Penelitian

### 4.2.1 Uji Validity

Uji validity dipakai untuk menemukan apakah instrumen yang dipakai sudah mencukupi persyaratan dari segi kesahihan/validity ataupun dari segi keterandalan/reabilitynya. Pengujian ini dilaksanakan pengukuran dengan melaksanakan perbandingan pada nilai rhitung serta rtable. bilamana rhitung > rtable disertai nilai produktifnya maka item itu berkriteria valid. Dibawah ini ialah table pengujian validity.

Uji validity akan mengujikan masing-masing variable yang akan dipakai dalam riset ini. Adapun hasil pengujian validity variable Kompensasi, Motivasi serta Kinerja Staff diantaranya:

**Table 4.5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

Item	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
X1.1	0,278	0,670	Valid
X1.2	0,278	0,815	Valid
X1.3	0,278	0,816	Valid
X1.4	0,278	0,780	Valid
X1.5	0,278	0,744	Valid
X1.6	0,278	0,659	Valid
X1.7	0,278	0,685	Valid
X1.8	0,278	0,796	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023



Berlandaskan table 4.5 diketahui bahwasanya tiap butir-butir pertanyaan memiliki nilai hasil ( $r_{hitung} > r_{tabel} (0,278)$ ), yang lalu dapat dikatakan tiap butir pertanyaan variable kompensasi mempunyai kriteria valid.

**Table 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)**

Item	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
X2.1	0,278	0,653	Valid
X2.2	0,278	0,628	Valid
X2.3	0,278	0,696	Valid
X2.4	0,278	0,743	Valid
X2.5	0,278	0,762	Valid
X2.6	0,278	0,663	Valid
X2.7	0,278	0,670	Valid
X2.8	0,278	0,592	Valid
X2.9	0,278	0,702	Valid
X2.10	0,278	0,638	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.6 diketahui bahwasanya tiap butir-butir pertanyaan memiliki nilai hasil ( $r_{hitung} > r_{tabel} (0,278)$ ), yang lalu dapat dikatakan tiap butir pada pertanyaan variable motivasi mempunyai kriteria valid.

**Table 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Item	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
Y1	0,278	0,852	Valid
Y2	0,278	0,765	Valid
Y3	0,278	0,879	Valid
Y4	0,278	0,741	Valid
Y5	0,278	0,652	Valid
Y6	0,278	0,827	Valid
Y7	0,278	0,831	Valid
Y8	0,278	0,777	Valid
Y9	0,278	0,792	Valid
Y10	0,278	0,810	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.7 diketahui bahwasanya tiap butir-butir pertanyaan memiliki nilai hasil ( $r_{hitung} > r_{table}$  (0,278)), yang lalu dapat dikatakan tiap butir pada pertanyaan variable kinerja staff mempunyai kriteria valid.

#### 4.2.2 Uji Reliability

Uji reliability ialah alat untuk menghitung sebuah angket yang ialah indicator dari variable ataupun konstruk. Sebuah kuesioner disebut reliabel atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS membagikan sarana untuk menghitung reability dengan uji statistic Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Sebuah instrument riset bisa disebut handal (reliabel) jikalau mempunyai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 (Priyatno, 2017).

Di bawah ini ialah hasil pengujian reability dari variable kompensasi serta motivasi pada kinerja staff pada divisi kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia.

**Table 4.8**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,886	8	Reliable
Motivasi	0,859	10	Reliable
Kinerja Pegawai	0,933	10	Reliable

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Table 4.8 diketahui nilai Cronbach's Alpha untuk variable kompensasi (X1) sebanyak 0,886, variable Motivasi (X2) sebanyak 0,859, serta variable kinerja Staff (Y) sebanyak 0,933. Dengan begitu, bisa dinyatakan bahwasanya pertanyaan dalam angket ini reliable lantaran memiliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,60.

#### 4.3 Analisis Data

#### 4.3 Analisis Data

**Table 4.9**  
**Hasil Analisa Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,208	3,230		,065	,949
	Kompensasi	,351	,198	,277	2,137	,003
	Motivasi	,653	,177	,576	3,697	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.9, diketahui hasil yang sudah didapati dari coefficients regresi di atas, maka bisa dibuat sebuah persamaan regresi diantaranya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,208 + 0,351 X_1 + 0,653 X_2$$

Didasarkan persamaan regresi berganda itu maka diketahui:

1. Nilai (a) konstanta 0,208. Hal itu bermakna jikalau nilai variable kompensasi (X1) serta motivasi (X2) dianggap tetap ataupun diasumsikan nol, maka variable kinerja staff (Y) akan berkembang sebanyak 0,208.
2. Nilai coefficients regresi variable kompensasi (X1) 0.351, bernilai positive. Maknanya jikalau variable kompensasi berkembang sebanyak satu satuan serta variable bebas yang lain (motivasi) bernilai 0 (nol), maka kinerja staff (Y) akan berkembang sebanyak 0.351.
3. Nilai coefficients regresi variable motivasi (X2) sebanyak 0.653 bernilai positive. Maknanya jikalau variable motivasi berkembang sebanyak satu satuan serta variable bebas yang lain (kompensasi) bernilai 0 (nol), maka kinerja staff (Y) akan berkembang 0.653.

#### 4.4 Uji Hipotesa

##### 4.4.1 Uji t (Parsial)

**Table 4.10**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,208	3,230		,065	,949
	Kompensasi	,351	,198	,277	2,137	,003
	Motivasi	,653	,177	,576	3,697	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.10, untuk menemukan besarnya pengaruh masing- masing variable independent (bebas) dengan partial (pribadi) pada variable dependent (terikat), di bawah ini hasil dari uji t ialah diantaranya:

#### Hipotesis 1

Kompensasi memiliki nilai thitung 2.137 > ttable 2.011 dengan tingkatan significant sebanyak 0,003 < 0,05, maka H0 di tolak serta Ha di terima, maknanya kompensasi dengan partial memiliki pengaruh significant pada kinerja staff.

Hasil ini menampilkan bahwasanya kompensasi yang tepat serta di terima oleh staff maka akan menumbuhkan kinerja staff. Kompensasi juga mengandung terdapat relasi yang bersifat profesional dimana satu dari tujuan utama staff berkerja ialah memperoleh upah untuk meraih bermacam keperluan.

## Hipotesis 2

Motivasi memiliki nilai hitung  $3,697 > t_{table} 2,011$  dengan tingkatan significant sebanyak  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  di tolak serta  $H_a$  di terima, maknanya motivasi dengan partial memiliki pengaruh significant pada kinerja staff.

Makin banyak pemimpin membagikan motivasi pada staff makin baik pula kinerja staff. Perihal berikut menampilkan bahwasanya dengan terdapat motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja staff yang maksimum.

### 4.4.2 Uji F (Simultan)

**Table 4.11**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	810.217	2	405.108	45.906	.000 <sup>b</sup>
	Residuall	414.763	47	8.825		
	Jumlah	1224.980	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi						

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

## Hipotesis 3

Menampilkan nilai F hitung  $45,906 > 3,191$  F table serta significant untuk kompensasi serta motivasi, ialah  $0,000 < 0,05$ . Jadi kompensasi serta motivasi, dengan simultant punya pengaruh pada Kinerja Pegawai.

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

**Table 4.12**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.647	2.97065

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
---

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26, 2023

Berlandaskan table 4.12, diketahui nilai R Square (R<sup>2</sup>) ialah sebanyak 0,661% ataupun 66,1%. Hasil ini bermakna besarnya pengaruh variable kompensasi (X1), serta motivasi (X2) pada variable kinerja staff (Y) yakni sebanyak 0,661% (66,1%). Sementara sisanya 33,9% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti di dalam riset ini.

## 5. Kesimpulan

Berlandaskan penjelasan pada bab-bab sebelumnya, serta dari hasil analisa dan pembahasan terkait pengaruh kompensasi serta motivasi pada Kinerja staff, diantaranya:

1. Ada pengaruh kompensasi pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia yang dibuktikan dengan nilai thitung (2.137) > ttable (2.011).
2. Ada pengaruh motivasi pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia yang dibuktikan dengan nilai hitung (3,697) > ttable (2,011).
3. Ada pengaruh kompensasi serta motivasi pada kinerja staff pada divisi Kepegawaian Kementerian Hukum serta Hak Asasi Manusia yang dibuktikan dengan nilai F hitung (45,906) > (3,191) F table.

## Daftar Pustaka

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Teknik Pembayaran Kompensasi terhadap Kinerja Tutor. Perspektif. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, 16(1).
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Hazmanan, K. (2017). *Manajemen Kompensasi*. Madenatera.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kennedy, P. S. J., & Santoso, R. (2016). Hubungan Kepemimpinan Dan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Cardoxindo Interbuana. *Fundamental Management*

- Journal*, 2(2).
- Leklikwati, K. A. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kabupaten Yapen Waropen, Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3(2).
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rosdakarya.
- Pandapotan, F. D., Tampubolon, E., & Hutapea, G. T. (2017). Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Fundamental Management Journal*, 2(2).
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Pearson Education Limited.
- Samsudin, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Sardiman, A. M. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1).
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2011). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Salemba Empat.
- Umar, H. (2002). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Raja Grafindo Persada.
- Wahjono, S. I. (2008). *Manajemen: Tata Kelola Organisasi Bisnis*. PT Indeks.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi 4)*. PT Raja Grafindo.