

Analysis of the Effect of Compensation and Motivation on Performance of Employees in the Department of Women's Empowerment Children Protection Population and Family Control of Seluma District

Submission date: 05-Jan-2022 05:10PM (UTC+0900)

Submission ID: 1737680463

File name: 26._sudriyanti-putri.doc.pdf (537.55K)

Word count: 5583

Character count: 36913

by Journal Of Indonesian Management

Analysis of the Effect of Compensation and Motivation on Performance of Employees in the Department of Women's Empowerment Children Protection Population and Family Control of Seluma District

Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma

Sudriyanti Putri

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: psudriyanti@gmail.com

25

ARTICLE HISTORY

Received [1 Desember 2021]

Revised [10 Desember 2021]

Accepted [28 Desember 2021]

KEYWORDS

Compensation, Work
Motivation and Employee
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRACT

Permasalahan kependudukan terkait dengan jumlah penduduk yang besar menjadi sebuah masalah yang tidak dapat dihindarkan. Indonesia memiliki berbagai potensi terjadinya konflik. Benturan antara berbagai kepentingan dengan berbagai organisasi masa lainnya membuat masalah besarnya populasi menjadi hambatan. Usaha pencapaian tujuan organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja pegawainya, hal ini sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil adalah pemikir, perencana sekaligus pelaksana dan dalam paradigma baru adalah sebagai pelayan masyarakat. Salah satu Pendekatan untuk dapat mengetahui keberhasilan dari suatu organisasi pemerintahan adalah dengan mempelajari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dari beberapa faktor tersebut Kompensasi dan Motivasi memegang peranan yang diduga sangat penting mengingat faktor ini yang berhubungan langsung dengan pegawai dalam suatu organisasi dalam menjalankan roda pemerintahan. Dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan lebih kearah peningkatan kinerja pegawai. Tujuan peneliti ini adalah: (1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma, (2) menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma, (3) Menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma.

ABSTRACT

The purpose of this study to determine the effect of compensation and motivation to the performance of The women empowerment service, child protection, population control and family planning Board Officer Seluma District. The population in this study is which consists of 65 government apparatus in the The women empowerment service, child protection, population control and family planning Board Officer Seluma District. This survey research takes samples from a population using questionnaire. The data analysis method was used is multiple regression analysis. The results of this research are: (1) the compensation has an effect toward the performance and (2) the work motivation has an effect toward the officer performance as well. The result showed that : (1) The perceived compensation has a positive and significant influence on employee performance in The women empowerment service, child protection, population control and family planning Board Officer Seluma District, (1) The perceived motivation has a positive and significant influence on employee performance in The women empowerment service, child protection, population control and family planning Board Officer Seluma District.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai populasi pertambahan penduduk yang sangat tinggi. Menurut data Survei Penduduk Badan Pusat Statistik tahun 2019, Indonesia berada pada posisi ke empat jumlah penduduk terbanyak di dunia, dengan jumlah penduduknya sebanyak 269 juta jiwa (Dikutip dilaman <https://bps.go.id/linkTabelStatistik/view/id/1267>). Jumlah penduduk yang semakin besar ini tentu membawa tantangan dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat, menciptakan kesempatan kerja, menghilangkan kemiskinan, meningkatkan mutu pendidikan dan kesehatan, meningkatkan infrastruktur dan pelayanan publik.

Kabupaten Seluma merupakan salah satu Kabupaten yang ada di Provinsi Bengkulu. Penduduk di Kabupaten Seluma juga terus meningkat setiap tahunnya. Data tahun 2018 - 2019 menunjukkan bahwa jumlah penduduk di Kabupaten Seluma terus mengalami peningkatan. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 1. Jumlah Penduduk di Kabupaten Seluma

No	Tahun	Total (Jiwa)
1.	2018	111.318
2.	2019	113.147

Dari tabel 1. menunjukkan bahwa jumlah penduduk Kabupaten Seluma terus mengalami peningkatan. Pada tahun 2018 tercatat jumlah penduduk Kabupaten Seluma sebanyak 111.318 jiwa, sedangkan pada tahun 2019 jumlah penduduk di Kabupaten Seluma meningkat menjadi 113.147 jiwa.

Laju pertumbuhan penduduk menurut Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional atau BKKBN (2012) dipengaruhi oleh 3 komponen yaitu migrasi atau mobilitas penduduk, fertilitas (kelahiran), dan mortalitas (kematian). Migrasi atau mobilitas penduduk menjadi salah satu faktor meningkatnya jumlah penduduk di Kabupaten Seluma. Tumbuhnya Kabupaten Seluma sebagai pusat perekonomian dan administrasi pemerintahan, menyebabkan banyak penduduk dari kota atau kabupaten lain datang ke kota tersebut.

Angka kematian secara umum berhubungan erat dengan tingkat kesehatan. Indikator yang paling sensitif untuk menilai suatu program kesehatan adalah dengan melihat angka kematian Bayi dan angka kematian ibu. Kematian bayi merupakan kematian yang terjadi pada bayi sebelum mencapai usia satu tahun, sedangkan kematian merupakan kematian yang terjadi pada ibu karena peristiwa kehamilan, persalinan dan masa nifas. Angka ini mencerminkan tingkat permasalahan kesehatan yang langsung berkaitan dengan kematian bayi, tingkat kesehatan ibu dan anak, tingkat pelayanan kesehatan ibu dan anak dan tingkat perkembangan social ekonomi keluarga.

Tabel 2. Tabel Angka Kematian Bayi dan Ibu di Kabupaten Seluma

No	Tahun	Angka Kematian Bayi	Angka Kematian Ibu
1	2018	3	4
2	2019	15	9

Dari tabel diatas dapat dilihat terjadi peningkatan dan tingginya angka kematian bayi dimana ditahun 2018 sebanyak 3 orang meningkat menjadi 15 ditahun 2019 dan juga terjadi peningkatan kematian ibu di Kabupaten Seluma dimana pada tahun 2018 sebanyak 4 orang meningkat menjadi 9 orang ditahun 2019. Dilihat dari data-data tersebut dapat menjelaskan bahwa peranan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma memiliki peranan penting dalam mengatasi masalah tersebut karena masalah kependudukan serta kesehatan ibu dan bayi merupakan salah satu urusan yang Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma.

Usaha pencapaian tujuan organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja pegawainya, hal ini sangat penting karena Pegawai Negeri Sipil adalah pemikir, perencana sekaligus pelaksana dan dalam paradigma baru adalah sebagai pelayan masyarakat. Salah satu Pendekatan untuk dapat mengetahui keberhasilan dari suatu organisasi pemerintahan adalah dengan mempelajari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dari beberapa faktor kompensasi dan motivasi memegang peranan yang diduga sangat penting mengingat faktor ini yang berhubungan langsung dengan pegawai dalam suatu organisasi dalam menjalankan roda pemerintahan.

Organisasi harus mampu mengelola aset-aset yang ada dalam organisasi tersebut salah satunya pegawai-pegawai yang bekerja dengan memberikan kompensasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut serta memberikan motivasi kerja sehingga pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal untuk tempat dimana dia bekerja.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja 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 ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong " Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, " (Pasolong, 2007). Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005). Pengertian kinerja menurut Moehertonio (2012) yaitu "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian

pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. " (Abdullah, 2013).

Dimensi Pengukuran Kinerja

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut :

- Quantity of work, yaitu jumlah tenaga kerja yang di lakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
- Quality of work, yaitu kualitas kerja yang di capai berdasarkan syarat syarat kesiapannya.
- Job knowledge, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- Creativeness, yaitu keaslian gagasan yang di munculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul. Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- Dependability, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat di percaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan
- Initiative, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab.
- Personal qualities, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmataman dan integritas pribadi.

Melakukan pengukuran kinerja adalah menetapkan kriteria, kemudian langkah berikutnya adalah pengumpulan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut baik secara data primer maupun berupa data skunder selama periode tertentu. Kemudian membandingkan hasil tersebut dengan target yang di buat untuk periode yang sama sehingga di peroleh suatu tingkat kinerja seseorang yang sedang di ukur. Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang perlu suatu pengukuran kinerja dan penilaian kinerja.

Kompensasi

Dalam setiap perusahaan terdapat banyak karyawan. Antar karyawan memiliki banyak perbedaan diantaranya jenis kelamin, keahlian, kemampuan dan kebutuhan. Perusahaan harus menghargai kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Maka dari itu untuk menghargai semua kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawannya perusahaan memberikan penghargaan, salah satu bentuk penghargaan tersebut adalah benefit/kompensasi.

Dengan perusahaan memberikan penghargaan, karyawan juga akan terus bekerja keras dan berprestasi sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Aamir et al (2012) mengatakan bahwa: Reward management has an intense direct positive relationship with employee motivation level also the intrinsic factors played important role in the motivation process. Artinya kompensasi (penghargaan) mengarah pada hubungan positif dengan tingkat motivasi karyawan faktor intrinsik juga berperan penting dalam proses motivasi.

Menurut Sedarmayanti (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Sistem imbalan yang baik atau kompensasi adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Motivasi mengacu kepada suatu proses yang mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang, jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi dapat dikembangkan apabila timbul kebutuhan maupun tujuan baru. Apabila pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia maupun organisasi.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012) teknik penelitian kuantitatif juga dapat diartikan juga sebagai suatu metode penelitian dengan landasan sebagai filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel. Umumnya teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara acak, teknik pengumpulan data menggunakan instrument metode penelitian kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Regresi Berganda

Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Regresi Berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) dengan rumus

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

β_1 = koefisien Variabel X1

β_2 = koefisien Variabel X2

X1 = Variabel Kompensasi

X2 = Variabel motivasi

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

Untuk mengukur besarnya persentase pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) digunakan alat analisis Koefisien determinasi.

Uji Persial (Uji T)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menguji uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independent secara persial dalam menerangkan variasi variabel dependent (Ghozali, 2005). Signifikan koefisien persial ini memiliki signifikan $\alpha = 0,05$. Untuk menguji hipotesis apakah kompensasi dan motivasi secara persial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma, digunakan Uji t. Cara pengujiannya adalah membandingkan nilai sig dengan nilai $\alpha = 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma, digunakan Uji F. Cara pengujiannya adalah membandingkan nilai sig dengan nilai $\alpha = 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Berganda

Untuk menjawab tujuan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai digunakan regresi linier berganda. Hasil pengolahan data menggunakan spss versi 16, diperoleh hasil sebagaimana ditampilkan pada tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.600	6.383		2.601	.012
KOMPENSASI(X1)	.273	.079	.392	3.448	.001
MOTIVASI(X2)	.321	.127	.287	2.530	.014

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Berdasarkan tabel 1. diatas diketahuibahwa nilai konstan yaitu $\alpha = 16,600$ sedangkan koefisien variabel kompensasi sebesar 0,273 dan koefisien motivasi sebesar 0,321. Berdasarkan nilai yang diperoleh dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 16,600 + 0,273 X_1 + 0,321 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 16,600 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas (kompensasi dan motivasi) sama dengan nol atau konstan maka variabel terikat (kinerja pegawai) bernilai 16,600.
- Nilai koefisien regresi kompensasi adalah 0,273 menunjukkan arah positif, artinya apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana juga akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.
- Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,321 menunjukkan arah positif, artinya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana juga akan mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

8 Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari besaran nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien Determinasi (R²) bagaimana tersaji pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Koefisien korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.303	3.663

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X₂), KOMPENSASI(X₁)

Dari hasil regresi diketahui bahwa nilai R=0,570 yang artinya koefisien korelasi yang sebesar nilai tersebut menunjukan derajat korelasi atau hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai Adjusted Rsquare(R²) = 0,303 menunjukan angka koefisien determinasi. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 30,3 % sisanya 69,7% dijelaskan oleh variabel lain. Dan *standard error of the estimate* = 3,663 yang menunjukan bahwa ukuran tingkat kesalahan dalam melakukan prediksi terhadap variabel terikat (Variabel Kinerja).

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan signifikasi pengaruh 10 kompensasi dan motivasi secara simultan dan persial terhadap kinerja. Penguji hopotesis secara simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja. Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F sedangkan pengujian hipotesis secara persial dengan menggunakan uji T. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dan persial sebagai berikut :

a. Uji T

4 Uji T dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi dan variabel motivasi secara persial atau sendiri sendiri berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja, nilai thitungdan signifikansi dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.600	6.383		2.601	.012
	KOMPENSASI(X ₁)	.273	.079	.392	3.448	.001
	MOTIVASI(X ₂)	.321	.127	.287	2.530	.014

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

3 Dasar pengambilan keputusan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (H1)

Variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma. Hal ini dari signifikan kompensasi (X1) $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 65-2-1) = (0,025; 63) = 1,99834$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($3,448 > 1,99834$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara persial diterima.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (H2)

Variabel motivasi (X2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma. Hal ini dari signifikan motivasi (X2) $0,008 < 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 65-2-1) = (0,025; 63) = 1,99834$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,530 > 1,99834$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai secara persial diterima.

Uji F

Menurut Perdede dan Manurung (2014), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat, artinya berpengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n-k), F = (2; 65-2), F_{tabel} = (2; 63) = 3,14$ dengan tingkat kesalahan 5% uji F yang dilakukan dapat dilihat dari tabel 4.18, sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.363	2	200.181	14.916	.000 ^a
	Residual	832.099	62	13.421		
	Total	1232.462	64			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X2), KOMPENSASI(X1)

b. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 14,916 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,14 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,916 > 3,14$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma.

Pembahasan

Pengaruh kompensasi dan motivasi secara persial terhadap kinerja

Pengujian regresi secara statistik dengan regresi linear berganda secara persial antara variabel dependen terhadap variabel independen dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pengaruh kompensasi secara persial terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh pengaruh sebesar 0,234 atau 23%. nilai tersebut berarti bahwa kompensasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja yaitu thitung lebih besar dari t_{tabel} ($thitung\ 3,461 > t_{tabel}\ 1,99834$) dengan nilai signifikan yaitu 0,001. Dengan demikian H_0 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian statistik membuktikan bahwa kompensasi secara persial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana. Kompensasi yang dimaksud adalah kompensasi

yang diberikan kepada pegawai baik yang secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini dipahami bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai sangat bergantung terhadap kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai yang ada di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dilian Diah Pratiwi (2014) yang menyimpulkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga disampaikan hasil penelitian Anoki Herdian Dito (2010) bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pengaruh motivasi secara persial terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh pengaruh sebesar 0,341 atau 34% nilai tersebut berarti bahwa motivasi yang semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja yaitu thitung lebih besar dari t tabel (thitung 2,726 > ttabel 1,99834) dengan nilai signifikan yaitu 0,008. Dengan demikian H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengujian statistik membuktikan bahwa motivasi secara persial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana.

Motivasi merupakan dorongan pegawai untuk mencapai sesuatu. Usaha pegawai dalam bekerja dengan alasan adalah memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, biaya anak sekolah dan sebagainya. Karena kebutuhan selalu meningkat, pegawai selalu berupaya menambah tingkat pendapatan mereka dengan jalan mengambil jam lembur. Namun, dari hasil pendapatan tersebut, tidaklah mencukupi semua kebutuhan hidup keluarganya, artinya, ada kebutuhan yang masih dapat ditunda untuk dipenuhi, maka pelaksanaannya akan ditunda.

Pada dasarnya, suatu usaha yang didasari motivasi yang tinggi akan mengarahkan tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu. Makna dari penjelasan ini adalah keterkaitan antara motif dan motivasi sangatlah erat. Motif akan berubah menjadi motivasi apabila motif sebagai daya penggerak benar-benar telah diaktifkan dalam wujud perbuatan atau tingkah laku, atau dengan kata lain motivasi adalah wujud aktif dari motif yang terpendam dalam diri seseorang. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Robbins (2015) bahwa motivasi dapat dipahami sebagai suatu variabel penyalur yang dapat menimbulkan faktor-faktor tertentu dalam organisasi, yang membangkitkan, mengelola, mempertahankan dan menyalurkan tingkah laku menuju sasaran.

Pegawai sebagai pegawai dan individu tentu saja memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Bermacam motif dapat mendasari pegawai tersebut menerima penempatan sebagai pengelola keuangan. Motif-motif tersebut di antaranya adalah menginginkan tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang akan diterima tiap periode, pemenuhan keinginan mengembangkan kompetensi dan potensi yang ada di dalam diri pegawai, ingin memiliki keterlibatan yang tinggi dengan organisasi dan motif-motif lainnya yang berbeda-beda.

Berkaitan dengan hal tersebut Bangun (2012) menjelaskan bahwa motif berprestasi dan motif berafiliasi merupakan dua hal yang mendasari seseorang bekerja. Semakin tinggi motif-motif tersebut, seseorang akan semakin terdorong untuk memenuhinya, sehingga dapat melaksanakan tugas sesuai dengan yang diinginkannya.

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja pegawai adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan, mengarahkan, menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan pegawai untuk mencapai tujuan dan pekerjaannya. Jika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, maka pegawai akan merasa puas sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian secara statistik diketahui bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh positif terhadap pengaruh dependen. Dari hasil pengujian hipotesis nilai Fhitung sebesar 16,112 dengan nilai Ftabel adalah 3,14 sehingga nilai Fhitung > Ftabel atau 16,112 > 3,14 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diketahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma. Berkaitan dengan peranan kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, berikut beberapa implikasi strategis pada setiap dimensi :

1. Kompensasi finansial merupakan bentuk balas jasa secara langsung yang terdiri dari bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif. Kompensasi yang merupakan hak bagi para pegawaidan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya. Dengan kompensasi finansial yang tepat diberikan organisasi pegawai akan merasa puas atas balas jasa yang diberikan sehingga semua aspek yang diberikan organisasi untuk mempertahankan pegawai yang ada, memastikan keadilan, mengawasi biaya, dan mengefesiensi administratif selanjutnya, dapat dikendalikan melalui sistem kompensasi secara finansial. Dengan terciptanya output yang maksimal atas hasil kerja pegawai di organisasi tersebut, maka akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik dan akan meningkatkan nilai organisasi tersebut.
2. Kompensasi non finansial yang merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas kemampuan atau kecakapannya dalam bekerja. Dengan kompensasi non finansial yang tepat diberikan organisasi seperti pengembangan diri akan menimbulkan pegawai itu sendiri dapat berkembang tanpa harus melakukan recruitment, karena organisasi melakukan pengembangan untuk pegawainya dapat menciptakan keterampilan bagi pegawai itu sendiri dan memperoleh personel yang berkualitas. Dan dari aspek lingkungan kerja yang nyaman harus diberikan organisasi akan menimbulkan kenyamanan untuk pegawai itu sendiri dan dapat saling berkomunikasi ketika ada masalah yang terjadi di organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mengawasi biaya, menghargai perilaku yang diinginkan, memfasilitasi pegawai tersebut dan organisasi dapat melihat kinerja pegawai dengan sistem kompensasi ini yang berguna untuk kelangsungan dari kinerja organisasi itu sendiri.
3. Meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi dengan mendorong pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal dengan cara menempatkan pegawai atau memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan keinginannya, memberikan kewenangan penuh pada tugas yang telah diberikan dan memberikan pengembangan kepada pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan prestasinya.
4. Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting artinya bagi pegawai. Dengan motivasi kerja tersebut pegawai akan bersemangat melaksanakan aktivitas atau pekerjaan sehari-hari. Tanpa motivasi kerja, orang cenderung malas dan hanya pasrah pada kondisi yang ada. Upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama berkaitan dengan pelayanan kepada pegawai seperti pemberian informasi mengenai regulasi (aturan) baru, mendukung pegawai untuk meningkatkan kreativitas dalam pekerjaan dan adanya saling keterbukaan antara sesama anggota organisasi.

Meningkatkan kinerja pegawai terutama berkaitan dengan standar dan prosedur tugas, memotivasi pegawai untuk terus masuk kerja dan mendorong pegawai untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Bengkulu Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang semakin tinggi maka akan menjadi semakin tinggi juga pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma.
2. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang semakin tinggi maka menjadi semakin tinggi juga pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma.
3. Secara simultan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Seluma. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi yang tinggi maka akan menjadi tinggi juga pada kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan

Saran

1. Meningkatkan motivasi kerja dari segi kompensasi finansial yang masih sangat rendah yaitu ganti rugi dan Pengobatan gratis. Ganti rugi merupakan suatu bentuk ganti rugi atas pengeluaran yang pegawai lakukan demi memenuhi kebutuhan pekerjaan, hal ini bisa meliputi semua resiko kesehatan, keselamatan maupun asset pribadi yang digunakan untuk mencapai target kerja. sedangkan pengobatan gratis merupakan kompensasi yang pasti diterima oleh pegawai tetapi karena proses dan tingkatan fasilitas yang didapatkan biasanya rendah maka banyak yang tidak dimanfaatkan pegawai secara maksimal.
2. Meningkatkan motivasi kerja pegawai terutama berkaitan dengan Waktu kerja yang Fleksibel, waktu kerja yang fleksibel membuat pegawai dapat menekan stress serta memberikan keleluasaan lingkungan sehingga dapat mendukung pegawai untuk dapat bekerja secara semangat dan maksimal.
3. Meningkatkan kinerja pegawai terutama berkaitan dengan Pemimpin yang berkemampuan baik karena seorang pemimpin berperan besar dalam menentukan setiap kebijakan sebuah organisasi. Tujuan organisasi bisa tercapai ketika seorang pemimpin mampu menjalankan tugas dan fungsi dengan baik, oleh karena itu setiap organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mengerti tentang fungsi kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Prabu Mankunegara. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Abdullah, M. (2014). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Aamir, et. Al, (2012). Dynamic Pricing In Social Network: The Word Of Mouth Effect. Departement of Economics. Massachusetts Institute of Technology (MIT). University of Pennsylvania.
- Asnawi, T. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Roesda Karya
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Benardin, W. dan W. Russel, (2007). Examining the organizational culture and organizational performance link. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 16 Iss: 5, pp.16 – 21
- Buble, et al. (2014). The Relationship Between Managers' Leadership Styles And Motivation. Management, Vol. 19
- Chairunnisa. (2016). Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Cotterman. (2005). Compensation Plans For law Firms. Chicago, America Bar Association.
- Creswell, John W. (2014). Research design pendekatan kualitatif, kuantitatif dan mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, Richard L (2015). Era Baru Manajemen. Jilid 2. Edisi ke Sembilan Salemba Empat. Jakarta
- Dessler (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1. Jakarta.
- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3. No 1. Hal 44 - 63.
- Ghozali, Imam. (2011). Model Persamaan Struktural konsep dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0. Semarang
- Goleman, J.H. (2005). Sources of Conflict between Work dan Family Roles, The Academy of Management Review, Vol. 10, No 1, Hal. 76-88
- Gomes. F. C. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hakim (2016). Implementasi Kebijakan Remunisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Vol.2 No.3 Hal.64-67
- Handoko, Hani. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh. Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo. (2000). Manajemen Personalia. Edisi Keempat, BPFE, Jogjakarta.



- Husein, Umar. (2011). Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Latief (2012).Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi. Volume 1.Nomor 2.
- Mangkuprawira, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.Edisi Kedua .Bogor.
- Marwansyah.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabetha,CV.
- Mathis, R.L & Jackson J. H. (2006).Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Sepuluh, Jakarta. Salemba Empat.
- Mavhungu, D. & M.H.R. Bussin (2017).The Mediation Role of Motivation between Leadership and Public Sector Performance. SA Journal of Human Resources Management, Online 2071-078X: 1683-7584
- McKenna.(2006). Business and Psychology: Organizational Behavior, New York: Psychology Press.
- Melisa (2014). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dinas perizinan kota jambi.
- Moeheriono.(2012). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Moleong.(2013). Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W & Noe, R. M (2013).Human Resource Management, Internasional Edition, 9 th Edition, Pra1tice Hall
- Nathania.(2016). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja karyawan PD Damai Motor Bandar Lampung.
- Nawawi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nilema & Nyaro (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia.Edisi Kedua .Jakarta.
- Nitasari.(2012). Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Nurfitri, T dan Lestari, S, (2009). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparasi RSUD Banyumas, RS. Sinar Kasih, PT. PLN. Dan PDAM Kabupaten Banyumas) Jurnal Performance. Vol. 10 No. 1 (P.38-55)
- Oie I (2010). Riset Sumber Daya Manusia.Cara Praktis Mengukur Stress,Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja Dan Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya.Cetakan Kelima.PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Pariaribo. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Motivasi kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori, Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol1. No.4:57.
- Pasolong.(2014). Kepemimpinan Birokrasi. Edisi Keempat. Bandung : Alfabeta.
- Peraturan Pemerintah RI No 46 Tahun 2011 Tentang Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Pratiwi (2010).Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Muamalat Cabang Palembang.
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Bandung : Alfabetha.
- Raden A. (2016). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Greenfields Indonesia
- Rachmawati (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta
- Robbin,S.P dan T.A Judge. (2008).Perilaku Organisasi,Edisi 12. Jilid 1 Dan 2.Terjemahan. Salemba Empat.Jakarta.
- Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Sahadiria (2012).Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Buri Sonikijaya Padang.
- Schuller, R.S. & S. Jackson (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Prenhalindo
- Sedarmayanti (2011).Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,PT Refika Aditama,Bandung.
- Sekaran (2006).Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba 4.
- Siagian, Sondang, P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta : Binapura Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simamora, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto (2015). Manajemen Tenaga Kerja Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2005). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Ke- 15. Bandung: CV. Alfabeta
- Supryadi (2014).SPSS + Amos Statistik Analisis, In Media.Jakarta.
- Sutrisno, Edi.(2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Suwatno dan Priansa.(2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syekh, Sayid (2011). Pengantar Statistik Sosial Dan Ekonomi. Gaung Persada (GP),Jakarta
- Talib, N.Z., N.B. Ramli, Z.B. Husin, S.B. Jamaluddin & J. Saputra (2019). Transformational Leadership and Teachers Performance: The Mediating Role of Motivation and Commitment. Especial, 35 (21): 306-322.
- Viani (2014).Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Insani Pringapus.
- Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja.Jakart.PT Rajagrafindo Prasada.
- Winardi.(2015). Manajemen Prilaku Organisasi. Edisi Revisi. Prenada Media Grup. Jakarta.
- Umar, Husein (2008). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Gramedia Pustaka Utama,Jakarta.

Analysis of the Effect of Compensation and Motivation on Performance of Employees in the Department of Women's Empowerment Children Protection Population and Family Control of Seluma District

ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

11%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

pustakabakul.blogspot.com

Internet Source

2%

2

Submitted to Harvard High School

Student Paper

2%

3

gudang-makalah-download.blogspot.com

Internet Source

1%

4

journal.binadarma.ac.id

Internet Source

1%

5

1slamreligion.blogspot.com

Internet Source

1%

6

ecampus.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

1%

7

www.yumpu.com

Internet Source

1%

8

ejournal.stkip-mmb.ac.id

Internet Source

1%

9	jurnal.umb.ac.id Internet Source	1 %
10	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	1 %
11	Fika Fibriyanita. "Analisis Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Kalimantan Selatan", Jurnal Humaniora Teknologi, 2018 Publication	1 %
12	journal.uir.ac.id Internet Source	1 %
13	e-journal.upstegal.ac.id Internet Source	1 %
14	ejournal.uki.ac.id Internet Source	1 %
15	intansaf.wordpress.com Internet Source	1 %
16	thefourmanagement.blogspot.com Internet Source	1 %
17	www.merdeka.com Internet Source	1 %
18	journal.upgris.ac.id Internet Source	1 %

19	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1 %
20	www.onesearch.id Internet Source	1 %
21	www.cambridge.org Internet Source	1 %
22	id.berita.yahoo.com Internet Source	1 %
23	jurnal.untad.ac.id Internet Source	1 %
24	jurnal.stitradenwijaya.ac.id Internet Source	1 %
25	jurnal.unived.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 25 words

Analysis of the Effect of Compensation and Motivation on Performance of Employees in the Department of Women's Empowerment Children Protection Population and Family Control of Seluma District

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11