



## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KECAMATAN TANAH SAREAL KOTA BOGOR

Oprianto Hadi Pranoto, M.Azis Firdaus, Achyar Eldine, dan Hannisa Rahmaniar Hasnin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

[opriantohadipranoto@gmail.com](mailto:opriantohadipranoto@gmail.com), [azisfirdaus@uika-bogor.ac.id](mailto:azisfirdaus@uika-bogor.ac.id), [achyar@gmail.com](mailto:achyar@gmail.com),  
[hannisa@uika-bogor.ac.id](mailto:hannisa@uika-bogor.ac.id)

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation (X1) on employee commitment (Y) in the State Civil Apparatus (ASN) in Tanah Sareal District, Bogor City through motivation (X2) using Path Analysis calculations. This research method uses quantitative research methods. The sampling method in this study using simple random sampling method, amounting to 53 respondents from 109 population, using the formula from Slovin. The results showed that indirectly there was a positive influence between compensation (X1) on employee commitment (Y) in the State Civil Apparatus (ASN) in Tanah Sareal District, Bogor City through motivation (X2). This is evidenced by the results of the path analysis by calculating the direct effect of compensation on motivation and motivation on employee commitment. The following results are obtained:  $0.661 * 0.266 = 0.175826$ . As well as the Sobel test, the result was 2.11163683, which was greater than the critical value of 1.96, which means that compensation indirectly has a positive and significant effect on the commitment of the State Civil Apparatus (ASN) employees in Tanah Sareal District, Bogor City through motivation*

**Keywords:** *compensation, motivation, commitment.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) terhadap komitmen pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi (X2) dengan menggunakan perhitungan Analisis Jalur. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling yang berjumlah 53 orang responden dari 109 orang populasi, dengan menggunakan rumus dari Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh positif antara kompensasi (X1) terhadap komitmen pegawai (Y) Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi (X2). Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur dengan menghitung pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi dan motivasi terhadap komitmen pegawai didapat hasil sebagai berikut  $0,661 * 0,266 = 0,175826$ . Serta dilakukan Uji Sobel didapat hasil sebesar 2,11163683 lebih besar dari nilai kritis 1,96 yang berarti kompensasi

secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi.

**Kata kunci** : kompensasi, motivasi, komitmen.

## I. Pendahuluan

Pada umumnya setiap organisasi mempunyai program dan tujuan yang telah dibuat, untuk mewujudkan program dan tujuan setiap organisasi diharapkan merekrut sumber daya manusia yang ahli sesuai dengan kualifikasi. Sumber daya dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN), kedudukan dan perannya sangatlah penting dalam penyelenggaraan kegiatan pemerintahan hal ini disebabkan karena Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Setiap individu melakukan kegiatan dan fungsi yang berbeda-beda dalam menjalankan roda organisasi (Ferdian et al., 2016).

Suatu organisasi yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, selalu menginginkan adanya capaian yang maksimal terkait dengan peningkatan hasil kerja demi tercapainya tujuan organisasi. Kesuksesan yang sangat diharapkan organisasi tidak terlepas dari peran aktif pegawainya yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan targetnya. Didalam manajemen sumber daya manusia (SDM), kompensasi menjadi hal yang tidak bisa dipisahkan karena kompensasi merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan SDM-nya (Anizar, Djamil, Masyhudzulkhak, Rahim, 2017) untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turn over*).

Tingginya perputaran karyawan (*turn over*) saat ini menjadi masalah yang harus diselesaikan karena akan berdampak menurunnya loyalitas seorang pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian (Anizar, Djamil, Masyhudzulkhak, Rahim, 2017) kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi perlu manajemen dan mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu cara meningkatkan produktifitas pegawai dengan meningkatkan motivasinya. Motivasi berkaitan dengan aktivitas dan psikologis seseorang dalam organisasi yaitu suatu tindakan ataupun pekerjaan (Norman, Efrita, Djamil, Masyhudzulkhak, Santoso, 2015). Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, mereka akan mengerti apa yang dikerjakan, bersemangat dalam bekerja, bekerja dengan senang hati tanpa ada tekanan atau paksaan, dan mampu memberikan hasil yang terbaik.

## Rumusan Masalah

(1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor, (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor, (4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara

(ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi.

Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

## II. Metode Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ialah penelitian jenis kuantitatif yang menggunakan sumber data primer yang didapat dari hasil kuisioner yang disebarakan kepada 53 orang responden dan untuk data sekunder didapat dari objek penelitian ialah Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor yang berupa dokumen-dokumen pendukung dalam penelitian ini. Adapun untuk jumlah variabel dalam penelitian ini ada tiga, dimana dua diantaranya sebagai variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, serta satu variabel dependen yaitu komitmen

Metode pengujian yang penulis gunakan dalam penelitian ialah uji regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh kompensasi sebagai variabel independen terhadap komitmen sebagai variabel dependen, serta pengaruh motivasi sebagai variabel independen terhadap komitmen sebagai variabel dependen dan terdapat pula uji analisis jalur untuk mengetahui hubungan langsung antara kompensasi dan motivasi serta hubungan tidak langsung kompensasi terhadap komitmen melalui motivasi.

## HIPOTESIS

Ho<sub>1</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Ha<sub>1</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil

Ho<sub>2</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Ha<sub>2</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen pegawai Aparatur sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Ho<sub>3</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Ha<sub>3</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Ho<sub>4</sub>: Diduga tidak terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi.

Ha<sub>4</sub>: Diduga terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi.

## III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Setiap hasil perhitungan analisis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *SPSS 22* dan *LISREL*.

### Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y=19,161+0,585X_1$  dan hasil t hitung (5,764) > t tabel (1,675) serta kontribusi kompensasi untuk menjelaskan komitmen pegawai sebesar 0,394 atau 39,4%. Salah satu faktor diantaranya insentif. Hasil tersebut sesuai dengan yang disampaikan (Norman, Efrita, Djamil, Masyhudzulkhak, Santoso, 2015) kompensasi berpengaruh secara nyata dan signifikan terhadap komitmen kerja SPG Mall PGB dengan kontribusi sebesar 30 %.

2. Pengaruh motivasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Hasil ini menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y=20,360+0,507X_2$  dan nilai t hitung (5,035) > t table (1,675) serta kontribusi motivasi untuk menjelaskan komitmen pegawai sebesar 0,332 atau 33,2 %. Pengaruh motivasi terhadap komitmen dapat dijelaskan salah satunya kebutuhan akan harga diri. Hasil penelitian (Norman, Efrita, Djamil, Masyhudzulkhak, Santoso, 2015) menunjukkan bahwa motivasi SPG Mall PGB berpengaruh secara nyata

terhadap komitmen kerja besar kontribusinya 13,1%.

3. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Hasil menunjukkan terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur (Path Analysis) didapat koefisien jalur sebesar 0,661 dengan standar error 0,116 dan nilai t hitung (5,702) > t table (1,96) serta kontribusi untuk menjelaskan kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,389 atau 38,9%. Hasil ini juga sesuai dengan yang dibuat (Norman, Efrita, Djamil, Masyhudzulkhak, Santoso, 2015) bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen kerja SPG Mall PGB dengan kontribusi sebesar 52,1%.

4. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi.

Hasil ini menunjukkan secara tidak langsung terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi. Hal ini dibuktikan dengan menghitung pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi dan motivasi terhadap komitmen pegawai didapat hasil sebagai berikut  $0,661*0,266=0,175826$ . Serta dilakukan uji Zsobel hasilnya sebesar  $2,11163683 > 1,96$  nilai ambang batas berarti kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap komitmen melalui motivasi.

**Hasil Penelitian**

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

**Tabel 1. Analisis Regresi Linier Sederhana pada Kompensasi terhadap Komitmen**

Constanta	Unstandardized coefficients	R	R Square	t hitung	F	Sig
19,161	0,585	0,628	0,394	5,764	33,225	0,000

Sumber: Diolah oleh penulis 2020

Dari tabel analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana  
Berdasarkan tabel diperoleh persamaan  $Y=19,161+0,585X_1$   
Hasil koefisien regresi 0,585 artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap komitmen
- b. Analisis Koefisien Korelasi  
Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 22 didapat nilai R sebesar 0,628 dari hasil tersebut bahwa hubungan antara kompensasi terhadap komitmen semakin kuat.
- c. Analisis Koefisien Determinasi  
Nilai analisis koefisien determinasi sebesar 0,394 menunjukkan bahwa kontribusi kompensasi terhadap komitmen sebesar 39,4% dan sisanya 60,6% dijelaskan diluar penelitian.
- d. Uji T dan F  
Dari tabel *anova* didapat hasil nilai F sebesar (33,225) > F tabel (3,18) serta sig 0,000 artinya signifikan, dan untuk nilai t hitung diperoleh hasil (5,764) > t

tabel (1,675) serta sig 0,000 artinya signifikan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Sederhana pada Motivasi terhadap Komitmen**

Constanta	Unstandardized coefficients	R	R Square	t hitung	F	Sig
20,360	0,507	0,576	0,332	5,035	25,356	0,000

Sumber: Diolah oleh penulis 2020.

Dari tabel analisis diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.  
Berdasarkan tabel diperoleh persamaan  $Y=20,360+0,507X_2$   
Hasil koefisien regresi 0,507 artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap komitmen.
- b. Analisis Koefisien Korelasi  
Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 22 didapat nilai R sebesar 0,576 dari hasil tersebut bahwa hubungan antara motivasi terhadap komitmen semakin kuat.
- c. Analisis Koefisien Determinasi  
Nilai analisis koefisien determinasi sebesar 0,332 menunjukkan bahwa kontribusi motivasi terhadap komitmen sebesar 33,2% dan sisanya 66,8% dijelaskan diluar penelitian.
- d. Uji T dan F  
Dari tabel *anova* didapat hasil nilai F sebesar (25,356) > F tabel (3,18) serta sig 0,000 artinya signifikan, dan untuk

nilai t hitung (5,035) > t tabel (1,675) serta sig 0,000 artinya signifikan.

### 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor.

Tabel 3. Analisis Jalur antara Kompensasi terhadap Motivasi.

Variabel endogen	Variabel eksogen	Korelasi antarvariabel eksogen dan endogen	Koefisien jalur	R <sub>2</sub>	Errorvar
X <sub>2</sub>	X <sub>1</sub>	0,624	0,661	0,389	7,017

Tabel 4. Hasil t hitung Kompensasi terhadap Motivasi.

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Uji Hipotesis	Kesimpulan
X <sub>2</sub>	X <sub>1</sub>	5,702	1,675	Ha <sub>3</sub> : $\rho_{X_1X_2} > 0$ Ha <sub>3</sub> diterima jika t <sub>hitung</sub> > t <sub>tabel</sub>	Jalur signifikan

Dari kedua tabel analisis jalur menunjukkan hasil sebagai berikut:

#### a. Uji Analisis Jalur

Dari hasil perhitungan dengan aplikasi LISREL didapatkan koefisien jalur untuk kompensasi terhadap motivasi sebesar 0,661 dengan standar error 0,116 dengan kontribusi 0,389 atau 38,9%.

#### b. Uji T

Berdasarkan perhitungan dengan aplikasi LISREL diperoleh nilai t hitung (5,702) > t tabel (1,675) artinya jalur signifikan dan positif berpengaruh.

### 4. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi.

Tabel 5. Analisis Jalur dengan Sobel Test

Pengaruh Tidak Langsung	Z Sobel	Keterangan
kompensasi – motivasi – komitmen $0,661 * 0,266 = 0,175826$	2,11163683	Z Sobel > 1,96 (Pengaruh Tidak Langsung signifikan)

Dari tabel analisis jalur menunjukkan hasil sebagai berikut:

#### a. Uji Analisis Jalur

Hasil uji analisis jalur pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi diperoleh koefisien jalur sebesar 0,661 dengan standar error 0,116 dan untuk motivasi terhadap komitmen diperoleh koefisien jalur sebesar 0,266 dengan standar error 0,117.

#### b. Uji Z sobel

Hasil Z sobel dihitung dengan rumus sobel test dengan memasukan koefisien jalur antara kompensasi terhadap motivasi dan motivasi terhadap komitmen serta standar errornya didapat hasil Zsobel sebesar (2,11163683) > nilai ambang batas (1,96) artinya secara tidak langsung terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen melalui motivasi.

## IV. Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

- Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana kepada variabel kompensasi terhadap komitmen pegawai terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Dalam hal ini pemberian kompensasi sangatlah tepat karena mampu

meningkatkan komitmen atau loyalitas seorang pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana kepada variabel motivasi terhadap komitmen pegawai terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Pemberian motivasi yang tepat kepada seorang pegawai sangatlah berdampak besar terhadap komitmen pegawai itu sendiri.
3. Berdasarkan hasil analisis jalur kepada variabel kompensasi terhadap motivasi terbukti bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap motivasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Pemberian kompensasi yang sesuai dan tepat mampu memotivasi seorang pegawai untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan komitmen mereka pada instansi.
4. Berdasarkan hasil analisis jalur kepada variabel kompensasi terhadap komitmen pegawai melalui motivasi terbukti bahwa secara tidak langsung terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor melalui motivasi. Pemberian kompensasi kepada pegawai secara tidak langsung memotivasi mereka untuk selalu bekerja keras dan berkomitmen kepada instansinya.

### Saran

Untuk mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan komitmen atau

loyalitas seorang pegawai dengan cara memberikan kompensasi karena pemberian kompensasi mampu memotivasi seorang pegawai.

Komitmen seorang pegawai sangatlah penting dan menguntungkan karena jika seorang pegawai loyal mereka akan banyak memberikan kontribusi untuk memajukan instansinya.

Motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan untuk setiap pemimpin karena apabila pemimpin mampu memberikan motivasi yang tepat kepada pegawainya akan berdampak pula kepada instansinya itu sendiri.

### Daftar Pustaka

- Danizar, Djamil, Masyhudzulkhak, Rahim, A. (2017). Organizational Culture, Work Discipline, and Compensation on Organizational Commitment (Case study : the Department of Agriculture in the city of Bogor). *Manajemen*, 8, No.1(Program Manajemen Pascasarjana UIKA Bogor), 12–23. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v8i1.734>
- Ferdian, F., Astadi, A., Prodi, S., Bisnis, A., & Komunikasi, F. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Valuta*, 2(2), 268–285.
- Hasibuan, M. S. . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT Remaja Rosdakarya.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). Science 2008 Navarro. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

Norman, Efrita , Djamil, Masyhudzulhak , Santoso, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan

Motivasi terhadap Komitmen Kerja SPG di Mall PGB Merdeka. *Manajemen*, 6, No.2(Program Manajemen Pascasarjana UIKA Bogor), 95–100. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v6i2.189>