

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI SIKKA MAUMERE

Maria Ningsia Gulo¹, Paulus Libu Lamawitak², Martina R.Da Mendez³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Nipa, Indonesia

Jalan Kesehatan No. 03, Maumere 86111 – Nusa Tenggara Timur

Email : marianingsiagulo07i@gmail.com

Abstract.

The Influence of Compensation and Work Motivation on the Performance of Civil Servants at the District Attorney's Office of Sikka Maria Ningsia Gulo This study aimed to: (1) identify the description of Civil Servant Performance, Compensation, and Work Motivation; (2) analyze the influence of Compensation and Work Motivation on Civil Servant Performance both partially and simultaneously. The study population consisted of 40 employees of the District Attorney's Office of Sikka. Due to the limited population, this study was conducted using a census or saturated sampling. Data were collected through questionnaires and were analyzed using descriptive methods and inferential statistics, namely multiple linear regression. Hypothesis testing was conducted through the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis indicated that the Civil Servant Performance variable was in the fairly good category, the Compensation variable was in the good category, and the Work Motivation variable was in the good category. The results of the t-test indicated that partially the Compensation variable had a positive and significant effect on Civil Servant Performance. Furthermore, the Work Motivation variable had a positive and significant effect on Civil Servant Performance. The results of the F-test indicated that simultaneously the Compensation and Work Motivation variables had a significant effect on Civil Servant Performance. The results of the coefficient of determination analysis indicated that the two independent variables in this study were able to explain the variation in the increase and decrease of Civil Servant Performance at the District Attorney's Office of Sikka by 32.00%

Keywords: Compensation, Work Motivation, Civil Servant Performance

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja ASN, Kompensasi, dan Motivasi Kerja; (2) menganalisis pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN baik secara parsial maupun secara simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kejaksaan Negri Sikka berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja ASN berada dalam kriteria cukup baik, variabel Kompensasi berada dalam kriteria baik, selanjutnya variabel Motivasi Kerja berada dalam kriteria baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Selanjutnya variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negri Sikka sebesar 32,00%.

Kata Kunci

Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja ASN

1. LATAR BELAKANG

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi yang mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja serta mengabdikan pada instansi pemerintah. ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau tugas negara lainnya, serta memperoleh gaji dan fasilitas sesuai ketentuan.

Sejalan dengan peran strategis tersebut, pemerintah terus melakukan pembaruan dalam sistem pengelolaan kinerja ASN melalui kebijakan yang adaptif. Salah satunya adalah Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN yang menggantikan Permen PANRB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen PNS. Perubahan ini mencakup aspek ruang lingkup pengelolaan, pelaksanaan dan penilaian kinerja, perilaku kerja, serta format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Prinsip utama dari kebijakan ini adalah terciptanya kesamaan persepsi antara pimpinan dan pegawai dalam memandang serta mengelola kinerja. Hal ini penting karena pegawai merupakan aset utama organisasi yang berperan sebagai perencana dan pelaksana aktif dalam setiap aktivitas organisasi.

Data Hasil Pra-survey kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Sikka.

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas Pekerjaan	1-2	77,67	Baik
2	Kuantitas Pekerjaan	3-4	57,33	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu	5-6	72,00	Baik
4	Efektivitas	7-8	53,33	Cukup Baik
5	Pengawasan	9-10	58,00	Cukup Baik
6	Hubungan Antar Pegawai	11-12	80,00	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			66,22%	Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (<i>Gap</i>)			33,78%	

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei 2026

Permasalahan kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi tenaga, pikiran, dan waktu yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Henry Simamora dalam Darodjat (2018:112), indikator kompensasi meliputi arti penting, fleksibilitas, frekuensi, visibilitas, serta biaya yang diberikan organisasi kepada pegawai. Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja, semangat kerja, loyalitas, dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Ringkasan *reseach gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Zebua, S. <i>et al.</i> , (2024), Asniwati, A. (2022).
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Prijati, P. <i>et al.</i> ,(2020)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Octavia, A. <i>et al.</i> ,(2023)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Mardika, A.P. <i>et al.</i> , (2023)
2	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Sudiyanto, T. <i>et al.</i> ,(2025) Kusmiyanti,K. <i>et al.</i> , (2021) Juanna, A. <i>et al.</i> ,(2024) Suparta, G., <i>et al</i> (2017) Rochmah, S. (2019)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Tanjung, H. <i>et al</i> (2019) Pasaribu, F. <i>et al</i> (2019)

		Berpengaruh negatif dan signifikan	Nurusyifa, <i>et al.</i> , (2019)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	Rahayu Setianingsih, <i>et al.</i> , (2023)
3	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai	Berpengaruh positif dan signifikan	Yatilina Tafonao (2022)
		Berpengaruh positif dan tidak signifikan	Egi Saputro & Ahmad Darda (2019)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Sarman Sinaga, <i>et al.</i> , (2023)
		Berpengaruh negatif dan tidak signifikan	-

Sumber : penelitian terdahulu 2026

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan terdapat perbedaan hasil penelitian. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi dengan temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan inilah sebagai hasil celah untuk kejelasan hasil penelitian.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan *research gap* maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor Kejaksaan Negeri Sikka Maumere”.

2. Landasan Teory dan Konsep

Grand Theori

Penelitian ini dilandasi oleh beberapa *grand theory* yang menjadi fondasi utama dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja ASN. Grand theory yang mendasari kinerja adalah Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow (1943) dan Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg (1959), yang menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi

oleh pemenuhan kebutuhan yang berjenjang serta keseimbangan antara faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor pendorong (*motivators*) dalam bekerja.

Kinerja

Menurut Bure (2025:730) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang mereka masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja bersifat multidimensi, mencakup aspek kualitas, kuantitas, serta tanggung jawab individu.

Pengertian Kinerja ASN

Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja bisa diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam periode tertentu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN

1. Motivasi Kerja
2. Pelatihan
3. Gaya Kepemimpinan meliputi
4. Disiplin Kerja

Pengertian Kompensasi

Menurut Henry Simamora dalam Darodjat (Hazmanan dalam Suhendri, 2018:4), kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi.

Indikator Kompensasi

Menurut Simamora pada Darodjat (Hazmanan dalam Suhendri, 2018:4) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Arti penting
2. Fleksibilitas
3. Frekuensi
4. Visibilitas
5. Biaya

Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan permintaan kerja
2. Produktivitas Kerja Pegawai
3. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
4. Biaya Hidup / Cost Living
5. Posisi Jabatan Pegawai

Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Triyono (2023:111) mengatakan bahwa ada dua jenis kompensasi antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Financial
2. Kompensasi bersifat Non Financial

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbin dan Judge (dalam Ningsih & Khaerunnisa, 2022:550-560) mendeskripsikan motivasi sama dengan metode yang menunjukkan atas kemampuan, petunjuk, serta kegigihan seseorang pada upaya memperoleh maksud tertentu.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (dalam Erna Angreani Manuain, 2022) terdiri dari:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan bekerja
7. Hubungan dengan rekan kerja
8. Pemanfaatan waktu.

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Susilo *et al.*, (2023) mengatakan bahwa ada faktor -faktor motivasi kerja yaitu:

1. Faktor individu
2. Faktor organisasi

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa ada beberapa jenis motivasi kerja diantaranya antara lain:

1. Motivasi Positif (insentif positif)
2. Motivasi Negatif (insentif negative)

3. METODE PENELITIAN

penelitian ini juga menggunakan metode asosiatif

Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung mulai dari tanggal 13 Mei sampai 26 Mei 2026.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kejaksaan Negeri Sikka yang beralamat di Waioti, Kec. Alok Timur., Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur.

Populasi

40

Sampel

40 Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Sikka.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk dapat menggunakan instrumen penelitian, maka perlu diuji validitas dan realibilitas. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin di ukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan dari hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji Validasi

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Variabel Kinerja ASN terdiri dari 12 item pertanyaan, variabel Kompensasi terdiri dari 10 item pertanyaan dan variabel Motivasi Kerja terdiri dari 16 item pertanyaan. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.1 Hasil uji validitas

No	Koefisien Korelasi			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi Kerja	
1	0,691	0,692	0,756	Valid
2	0,701	0,734	0,766	Valid
3	0,726	0,698	0,746	Valid
4	0,711	0,711	0,665	Valid
5	0,728	0,704	0,775	Valid
6	0,699	0,716	0,690	Valid
7	0,716	0,711	0,747	Valid
8	0,713	0,740	0,701	Valid
9	0,720	0,715	0,687	Valid
10	0,703	0,716	0,718	Valid
11	0,690		0,740	Valid
12	0,728		0,750	Valid
13			0,734	Valid
14			0,728	Valid
15			0,711	Valid
16			0,706	Valid
Kriteria uji validitas: r > 0,300				

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 5

Pada tabel 4.5 terlihat bahwa hasil analisis uji validitas menunjukkan seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja ASN, Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Hasil uji Reliabilitas dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.2 Hasil uji reliabilitas

No	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>			Keterangan
	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi Kerja	
1	0,893	0,882	0,934	Reliabel
2	0,892	0,877	0,934	Reliabel
3	0,891	0,879	0,935	Reliabel
4	0,892	0,881	0,937	Reliabel
5	0,891	0,879	0,934	Reliabel
6	0,892	0,880	0,936	Reliabel
7	0,891	0,878	0,935	Reliabel
8	0,896	0,876	0,936	Reliabel
9	0,893	0,878	0,936	Reliabel
10	0,893	0,878	0,935	Reliabel
11	0,893		0,935	Reliabel

12	0,894		0,935	Reliabel
13			0,935	Reliabel
14			0,935	Reliabel
15			0,935	Reliabel
16			0,936	Reliabel
	0,901	0,890	0,939	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Cronbach's Alpha > 0,6; Cronbach's Alpha if Item Deleted < Cronbach's Alpha</i>				

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 10.

Variabel Kinerja ASN

Kinerja ASN merupakan adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Sikka per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja ASN dapat dirangkum dalam tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.3 Deskripsi variabel Kinerja ASN

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kualitas (Quality)		72,75	Baik
2	Kuantitas (Quantity)		65,75	Cukup Baik
3	Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)		68,25	Baik
4	Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)		60,25	Cukup Baik

5	Pengawasan (<i>Need fof Supervision</i>)		66,25	Cukup Baik
6	Hubungan Antar Pegawai (<i>Interpersonal Impact</i>)		74,75	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			68,00	Cukup Baik
% Gap			32,00	

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 6.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 diketahui bahwa persentase Skor Total untuk variabel Kinerja ASN adalah 68,00%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja ASN termasuk dalam kategori cukup baik.

Variabel Kinerja ASN terdiri dari enam indikator dimana keenam indikator tersebut termasuk dalam kriteria cukup baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah rata-rata skor total variabel Kinerja ASN adalah : Kuantitas (Quantity) 66,00%, Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) 59,77% dan Pengawasan (*Need fof Supervision*) 66,00%.

Variabel Kompensasi

Kompensasi merupakan adalah segala bentuk balas jasa yang di berikan organisasi kepada pegawai Pada kantor Kejaksaan Negeri Sikka yang taat terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi dapat dirangkum dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.4 Deskripsi variabel Kompensasi

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Arti Penting		73,50	Baik
2	Fleksibilitas		74,75	Baik
3	Frekuensi		73,75	Baik
4	Visibilitas		73,00	Baik

5	Biaya		71,50	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			73,30	Baik
% Gap			26,70	

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 7.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 diketahui bahwa persentase skor aktual untuk variabel Kompensasi adalah 73,30%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi termasuk dalam kategori baik.

Variabel Kompensasi terdiri dari lima indikator dimana kelima indikator tersebut termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Kompensasi adalah : Indikator Visibilitas (73,00%) dan indikator Biaya (71,50%).

Variabel Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan yang timbul sdari dalam maupun luar diri pegawai yang mempengaruhi semangat,arah dan intensitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Sikka bekerja. Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dirangkum dalam Tabel berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	Kerja Keras		73,75	Baik
2	Orientasi Masa Depan		73,00	Baik
3	Tingkat Cita-Cita Yang Tinggi		72,75	Baik
4	Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas		72,25	Baik
5	Usaha Untuk Maju		71,75	Baik
6	Ketekunan Bekerja		72,75	Baik
7	Hubugan Dengan Rekan Kerja		70,50	Baik

8	PemanfaatanWaktu	72,00	Baik
% Skor Total & Katagori Variabel		72,34	Baik
% Gap		27,66	

Sumber : Analisis Data Primer, Lampiran 8.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa persentase skor total untuk variabel Motivasi Kerja adalah 72,34%. Berdasarkan kategori nilai skor total dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja termasuk dalam kategori baik.

Variabel Motivasi Kerja terdiri dari delapan indikator dimana delapan indikator termasuk dalam kriteria baik. Selanjutnya indikator yang mempunyai nilai di bawah skor total variabel Motivasi Kerja adalah : indikator orientasi tugas dan keseriusan tugas (72,25%) , usaha untuk maju (71,75%), hubungan dengan rekan kerja (70,50%) dan pemanfaatan waktu (72,00%).

Analisis Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji linieritas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil analisis uji multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6Hasil pengujian multikolinearitas

No	Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1	Kompensasi	0,810	1,235	Tidak Terjadi Multikolinearitas

2	Motivasi Kerja	0,810	1,235	Tidak Terjadi Multikolinearitas
---	----------------	-------	-------	------------------------------------

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11(1).

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas tabel 4.10 diketahui bahwa tidak ada satupun dari variabel bebas yang mempunyai nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1. Begitu juga nilai VIF masing-masing variabel tidak ada yang lebih besar dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas (*independent*), sehingga model regresi ini tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas atau variabel terikat keduanya mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* disajikan pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.7Hasil pengujian normalitas

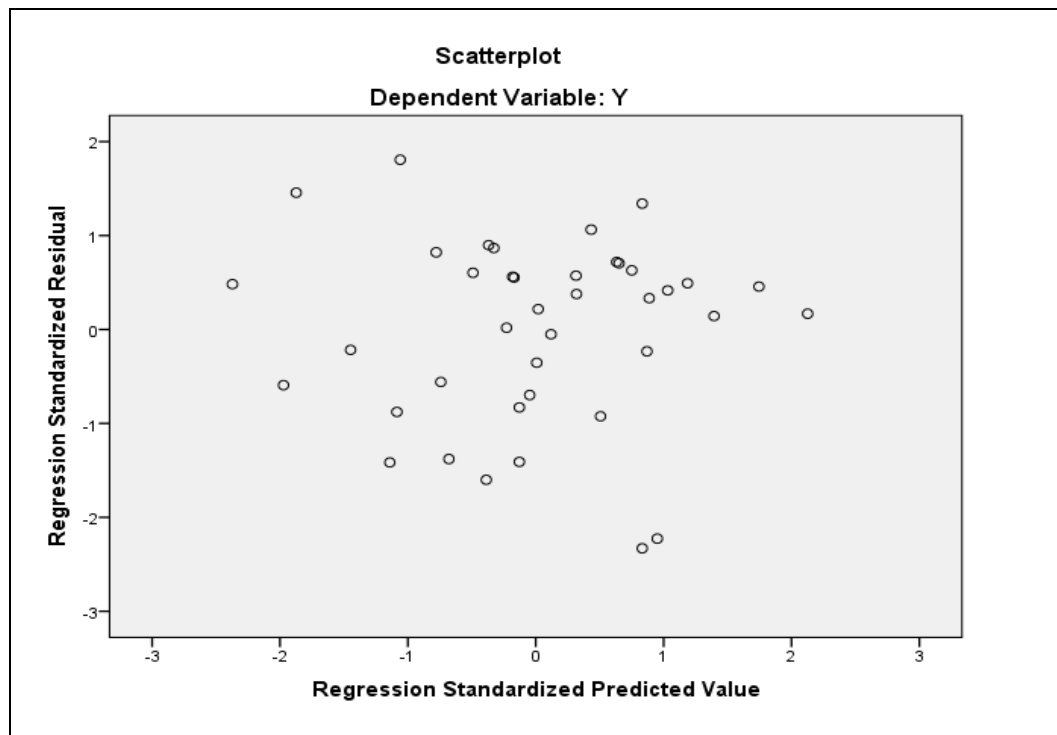
No	Variabel	Asymp. Sig. (2- tailed)	Keterangan
1	Kinerja ASN	0,070	Data Berdistribusi Normal
2	Kompensasi		
3	Motivasi Kerja		

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7(3).

Hasil pengujian statistik *One Sampel Kolmogrov-Smirnov* di atas menunjukkan *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk semua variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil analisis *uji heteroskedastisitas* dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada gambar *Scatterplot* berikut ini :



Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 11 (2)

Gambar 4. 1 Uji heteroskedastisitas

Pada *Scatterplot* gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol. Berdasarkan uraian tersebut maka dipastikan bahwa data hasil penelitian tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain sebaran data adalah sama (*homokedastisitas*).

Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan variabel independent terhadap variabel dependent merupakan hubungan linier atau non linier. Hasil analisis uji linearitas dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini

Tabel 4.8 Hasil pengujian linearitas

No	Variabel	<i>Sig. Linearity</i>	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
1	Kinerja ASN * Kompensasi	0,002	0,646	Linear
2	Kinerja ASN * Motivasi Kerja	0,000	0,334	Linear

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 7 (4)

Pada tabel 4.12 di atas dapat disimpulkan bahwa data yang dipergunakan dapat dijelaskan oleh regresi linier dengan cukup baik karena nilai *Sig. linearity* data tersebut lebih kecil dari 0,05 dan nilai *Sig. deviation from linearity* data tersebut lebih besar dari 0,05. Data variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja telah memenuhi syarat linearitas.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, *reseach gap* maupun hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kompensasi Pegawai semakin diperbaiki maka Kinerja ASN akan meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Motivasi Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja ASN akan meningkat.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Kompensasi (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Perbaikan kedua variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak pada meningkatnya variabel Kinerja ASN secara signifikan pada Kantor Kejaksaan Negeri Sikka. Hasil analisis Determinasi menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja ASN Kantor Kejaksaan Negeri Sikka sebesar 0,337%. Sedangkan saran Diharapkan dapat meningkatkan hubungan antar rekan kerja dengan menciptakan komunikasi yang lebih terbuka, memperkuat kerja sama tim, serta membangun lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Selain itu, kegiatan yang dapat meningkatkan kebersamaan dan koordinasi antar pegawai perlu ditingkatkan sehingga tercipta hubungan kerja yang baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Amrullah, A. (2012). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Takalar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-15.
- Antri, A., Lasena, A. S. R., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 10(1), 743-752.
- Ardiawati, R., dkk. (2022). Kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 12-25.

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ari, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 158-168.
- Asmayanti, dkk. (2023). Indikator motivasi kerja dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 44-58.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Business and Economic Research*, 2(2), 70-76.
- Ating, A. T., & Sambas, S. A. (2006). *Statistik untuk penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Basuki, A. T. (2006). *Metode penelitian*. Jakarta: Penaku.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2021). *Human resource management: An experiential approach*. Dalam Budiasa, A. A. A. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(2), 25-40.
- Budiasa, A. A. A. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(2), 25-40.
- Bure, M. (2025). Kinerja dalam perspektif manajemen modern. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(3), 728-740.
- Butarbutar, S. R., Sirait, N., & Ginting, A. S. F. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia*. Bandung: Refika Aditama.