

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Dinas Sosial Kota Makassar

Dinas Sosial Kota Makassar yang sebelumnya adalah Kantor Departemen Sosial Kota Makassar didirikan berdasarkan Keputusan Presiden No. 44 Tahun 1974 Tentang Susunan Organisasi Departemen beserta lampiranlampirannya sebagaimana beberapa kali dirubah, terakhir dengan Keputusan Presiden No. 49 Tahun 1983.

Khusus di Indonesia Timur didirikan Departemen Sosial Daerah Sulawesi Selatan yang kemudian berubah menjadi Jawatan Sosial lalu dirubah lagi menjadi kantor Departemen Sosial berdasarkan keputusan Menteri Sosial RI No. 16 Tahun 1984 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Departemen Sosial di Propinsi maupun di kabupaten / Kotamadya. Dan akhirnya menjadi Dinas Sosial Kota Makassar pada tanggal 10 April 2000 yang ditandai dengan pengangkatan dan pelantikan Kepala Dinas Sosial Kota Makassar berdasarkan Keputusan Walikota Makassar, Nomor: 821.22:24.2000 tanggal 8 Maret 2000. Dinas Sosial Kota Makassar terletak di Jalan Arif Rahman Hakim No. 50 Makassar, Kelurahan Ujung Pandang Baru, Kecamatan Tallo Kota Makassar, berada pada tanah seluas 499m², dengan bangunan fisik gedung berlantai 2 dan berbatasan dengan :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kantor Kecamatan Tallo Kota Makassar
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Perumahan Rakyat

- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Jalan Ujung Pandang Baru
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Perumahan Rakyat

2. Visi dan Misi serta Tujuan Dinas Sosial Kota Makassar

a. Visi Dinas Sosial Kota Makassar

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial, maka Visi Dinas Sosial Kota Makassar adalah Pengendalian Permasalahan Sosial Berbasis Masyarakat. Makna dari visi yang dimiliki tersebut adalah manusia membutuhkan kepercayaan diri yang dilandasi oleh nilai-nilai kultur lokal yang diarahkan kepada aspek tatanan kehidupan dan penghidupan untuk menciptakan kemandirian lokal sebagai upaya pemenuhan kebutuhan dasar, peningkatan keterampilan kerja, ketentraman, kedamaian, dan keadilan sosial bagi dirinya sendiri, keluarga dan lingkungan sosial masyarakatnya, serta mendorong tingkat partisipasi sosial masyarakat dalam ikut melaksanakan proses pelayanan kesejahteraan sosial masyarakat. Dilihat dari visi Dinas Sosial serta maknanya mengandung arti bahwa permasalahan sosial seperti masalah sosial anak jalanan kiranya sudah dapat terartasi dengan baik dengan program-program pemerintah yang kemudian dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial itu sendiri.

b. Misi Dinas Sosial Kota Makassar yaitu :

- 1) Meningkatkan partisipasi sosial masyarakat melalui pendekatan kemitraan dan pemberdayaan sosial masyarakat dengan semangat kesetiakawanan sosial masyarakat.
- 2) Memperkuat ketahanan sosial dalam mewujudkan keadilan sosial melalui

upaya memperkecil kesenjangan sosial dengan memberikan perhatian kepada warga masyarakat yang rentan dan tidak beruntung.

- 3) Mengembangkan sistem perlindungan sosial.
- 4) Melakukan jaminan sosial.
- 5) Pelayanan rehabilitasi sosial secara optimal.
- 6) Mengembangkan pemberdayaan sosial.

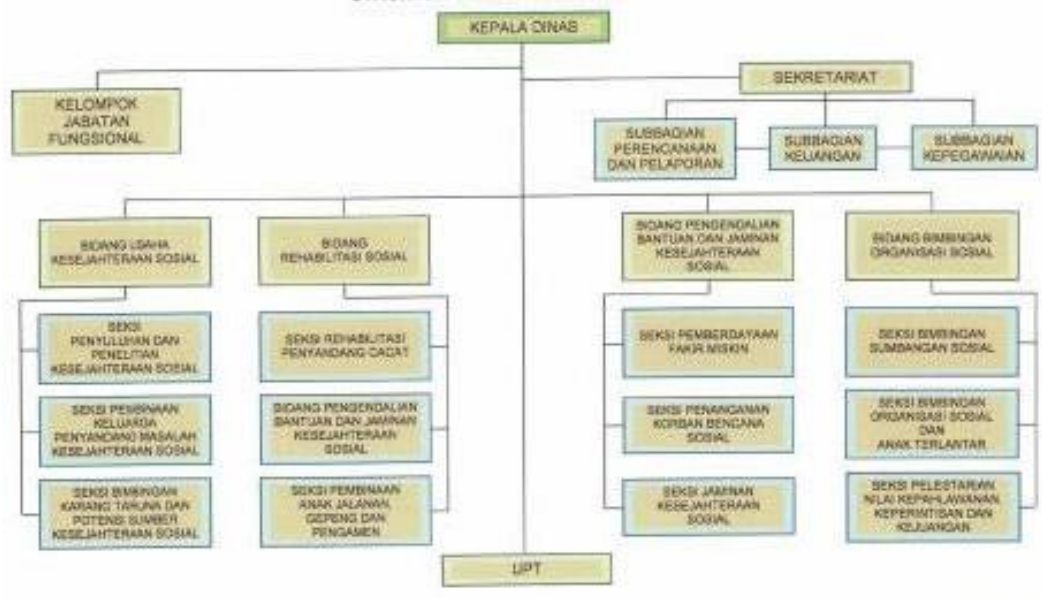
3. Tujuan Dinas Sosial Kota Makassar

- a. Meningkatkan Kualitas pelayanan kesejahteraan sosial yang bermartabat sehingga tercipta kemandirian lokal penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS).
- b. Meningkatkan pendayagunaan sumber daya dan potensi aparatur (Struktural dan Fungsional) dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai untuk mampu memberikan pelayanan di bidang kesejahteraan sosial yang cepat, berkualitas dan memuaskan. Meningkatkan koordinasi dan partisipasi sosial masyarakat/stakeholders khususnya Lembaga Sosial Masyarakat dan Orsos Serta pemerhati di bidang kesejahteraan sosial masyarakat.

4. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Makassar

Berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 34 Tahun 2009 tentang uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Dinas Sosial Kota Makassar, maka jabatan struktural pada Dinas Sosial Kota Makassar sebagai berikut :

Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Makassar



Gambar 2. Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan Pada Kantor Dinas Sosial Kota Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada pegawai Dinas Sosial Kota Makassar (responden), responden yang menjadi sampel penelitian ini sebanyak 79 orang.

a. Karakteristik Umur

Tabel. 4 Umur Responden

Umur	Jumlah	%
21-30 Tahun	30	37,97
31-40 Tahun	36	45,57
> 41 Tahun	13	16,46
Total	79	100

Sumber: Data Primer di olah 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 79 responden lebih banyak dari kalangan usia 31- 40 tahun, Karena pada umur tersebut adalah umur-umur yang produktif dalam mencari nafkah sehingga mereka pun juga memerlukan wadah untuk belanja keperluan rumah.

b. Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 5. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	46	58,22
Perempuan	33	41,78
Jumlah	79	100

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari 79 responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih besar yaitu sebesar 58,22% dibandingkan dengan jumlah responden berjenis kelamin perempuan yang hanya sebesar 41,78%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak bekerja dibanding jenis kelamin perempuan.

c. Karakteristik Pendidikan Terakhir

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SMA	6	7,60%
2.	Diploma	4	5,06%
3.	S1	54	68,36%
4.	S2	35	44,30%
Total		79	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini yang menjadi responden kebanyakan dari kalangan pendidikan S1 sebanyak 54 orang dengan persentase

68,36%. Pendidikan SMA sebanyak 6 orang dengan persentase 7,60%, pendidikan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 5,06% dan S2 sebanyak 35 orang dengan persentase 44,30%.

2. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk menganalisis hasil penelitian dengan mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah diperoleh dalam bentuk tabulasi agar mudah dipahami dan diinterpretasikan. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dari hasil jawaban responden untuk masing-masing variabel sistem pengembangan karir dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Data dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5. Oleh karena itu pengkategorian rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian dapat dihitung sebagai berikut (Sugiyono, 2012):

$$\text{Skor Kriterion} = \text{Nilai Skala} \times \text{Jumlah Responden}$$

Hasil dari pengkategorian dari masing-masing interval tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Kriteria Pencapaian Responden

No.	Rumus	Rating Scale	Kriteria
1.	$5 \times 79 = 395$	317 - 395	Sangat Baik
2.	$4 \times 79 = 316$	238 - 316	Baik
3.	$3 \times 79 = 237$	159 - 237	Cukup Baik
4.	$2 \times 79 = 158$	80 - 158	Kurang Baik
5.	$1 \times 79 = 79$	1 - 79	Sangat Kurang Baik

Sumber : data diolah 2024

a. Deskripsi Jawaban Responden Motivasi (X1)

Variabel motivasi dalam penelitian ini terdiri dari 5 butir pernyataan.

Berikut adalah hasil jawaban kuisioner dari variabel motivasi.

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden Variabel motivasi

Motivasi (X1)									
NO.	Pernyataan	Jawaban							
		STS	TS	KS	S	SS	N	Skor	Kategori
1	X1.1			36	35	8	79	288	Baik
		0	0	108	140	40			
2	X1.2			27	41	11	79	300	Baik
		0	0	81	164	55			
3	X1.3			29	40	10	79	297	Baik
		0	0	87	160	50			
4	X1.4			26	33	20	79	310	Baik
		0	0	78	132	100			
5	X1.5			30	35	14	79	300	Baik
		0	0	90	140	70			

Sumber: Data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa 79 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat pada, pertanyaan pertama (X1.1) dengan skor 288 yang berada dalam kategori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju, pertanyaan kedua (X1.2) dengan skor 300 yang berada dalam kategori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju, pertanyaan ketiga (X1.3) dengan skor 297 yang berada dalam kategori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju, pertanyaan keempat (X1.4) dengan skor 310 yang berada dalam kategori baik dan

berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju dan pertanyaan kelima (X1.5) dengan skor 300 yang berada dalam kategori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

b. Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi (X2)

Variabel kompensasi (X2) dalam penelitian ini terdiri dari 4 butir pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuisioner dari variabel kompensasi.

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X2)

Kompensasi (X2)									
NO.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	X2.1			23	44	12	79	305	Baik
		0	0	69	176	60			
2	X2.2			26	43	10	79	300	Baik
		0	0	78	172	50			
3	X2.3			19	45	15	79	312	Baik
		0	0	57	180	75			
4	X2.4			23	42	14	79	307	Baik
		0	0	69	168	70			

Sumber: data diolah 2024

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa 79 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat pada pertanyaan pertama (X2.1) dengan skor 305 yang berada dalam kategori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju, pertanyaan kedua (X2.2) dengan skor 300 yang berada dalam kategori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju, pertanyaan ketiga (X2.3) dengan skor 312 yang berada dalam

ketegori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju dan pertanyaan keempat (X2.4) dengan skor 307 yang berada dalam ketegori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju

c. Deskripsi Jawaban Responden Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini terdiri dari 4 butir pernyataan.

Berikut adalah hasil jawaban kuisioner dari variabel kinerja

Tabel 10. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai (Y)									
NO.	Pernyataan	Jawaban						Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS	N		
1	Y1			22	45	12	79	306	Baik
		0	0	66	180	60			
2	Y2			16	51	12	79	312	Baik
		0	0	48	204	60			
3	Y3			24	42	13	79	305	Baik
		0	0	72	168	65			
4	Y4			22	49	8	79	302	Baik
		0	0	66	196	40			

Sumber: data diolah 2024

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa 79 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat pada, pertanyaan pertama (Y1) dengan skor 306 yang berada dalam ketegori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju, pertanyaan kedua (Y2) dengan skor 312 yang berada dalam ketegori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju, pertanyaan ketiga (Y3) dengan skor 305 yang berada dalam

ketegori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju dan pertanyaan keempat (Y4) dengan skor 302 yang berada dalam ketegori baik dan berada pada skala kurang setuju, setuju dan sangat setuju.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka sig.(2-tailed), dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai sig.(2-tailed) < 0,05. Hasil pengujian validitas diperoleh sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Sig. (2- tailed)	Keterangan
X1	X1.1	.660 ^{**}	0,000	Valid
	X1.2	.668 ^{**}	0,000	Valid
	X1.3	.773 ^{**}	0,000	Valid
	X1.4	.833 ^{**}	0,000	Valid
	X1.5	.800 ^{**}	0,000	Valid
X2	X2.1	.663 ^{**}	0,000	Valid
	X2.2	.728 ^{**}	0,000	Valid
	X2.3	.696 ^{**}	0,000	Valid
	X2.4	.750 ^{**}	0,000	Valid
Y	Y1	.684 ^{**}	0,000	Valid
	Y2	.646 ^{**}	0,000	Valid

	Y3	.821 ^{**}	0,000	Valid
	Y4	.698 ^{**}	0,000	Valid

Sumber: data diolah 2024

Data pada Tabel 11 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai *sig.(2-taild)*, yang lebih kecil nilai *sig.(2-taild)* < 0,05. sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,60. Apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel $\geq 0,6$ maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha < 0 < 60 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,600	Keterangan
X1	0,804	0,600	Realibilitas
X2	0,671	0,600	Realibilitas
Y	0,679	0,600	Realibilitas

Sumber: data diolah 2024

Data tersebut pada Tabel 12 yakni hasil pengujian reliabilitas dalam tabel

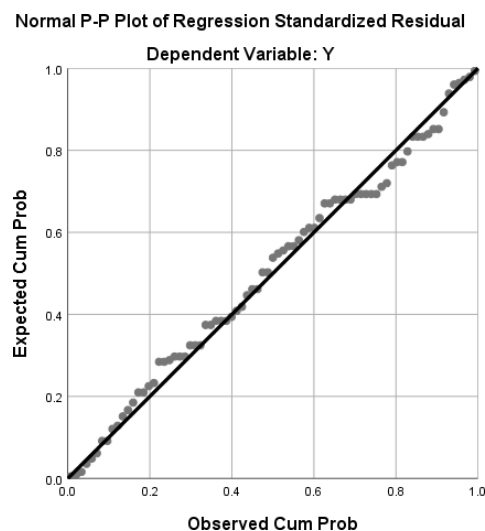
tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu $> 0,600$ sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal.

Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot*. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 3. Normal Prabability Plot

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar 3 *normal probability plot*, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikoloniearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 13.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
X1	3.324	Tidak Multikolinearitas
X2	3.324	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 13, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang

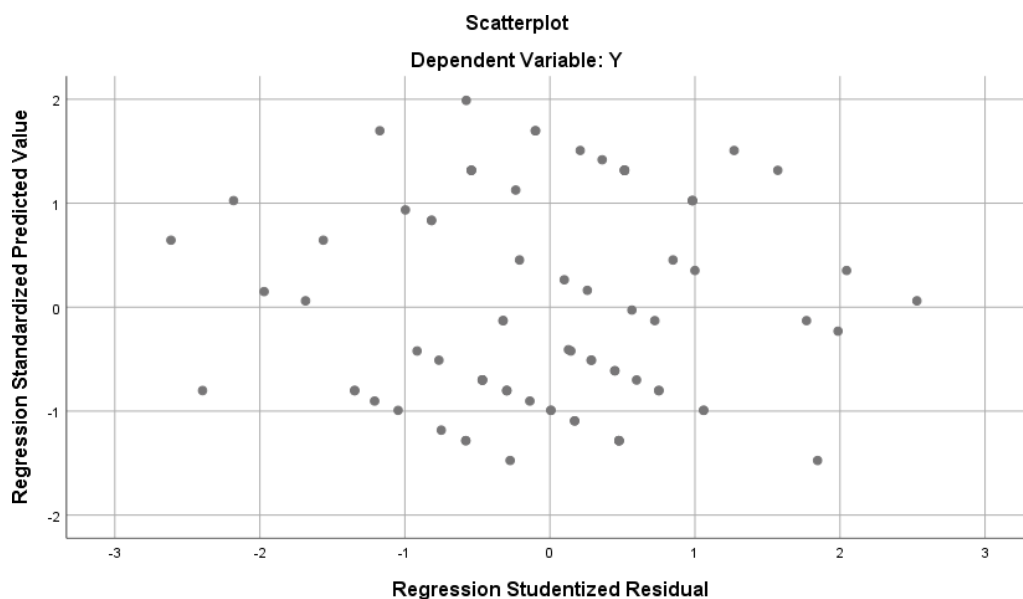
menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10 , dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai.

c. Uji Heterokedestisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram *Scatterplot*). Jika:

- 1) Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 4. Diagram Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2024

Berdasarkan Gambar 4, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

5. Analisis Regresi

Tabel 14. Regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.782	.228		3.431	.001
	X1	.363	.095	.422	3.807	.000
	X2	.445	.106	.464	4.186	.000

Sumber: output SPSS (2024)

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,782 + 0,363X_1 + 0,445X_2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a) Konstanta (α)

Konstanta sebesar 0,782 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka kinerja pegawai (Y) sebesar 0,782.

b) Motivasi (X1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X1) adalah sebesar 0,363. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,363.

c) Kompensasi (X2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 0,445. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi (X2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,445.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (*t-test*)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Dari Tabel 11, diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

1) Hasil uji pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar 3.807 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas lokasi sebesar $0.000 < 0.05$ menyebabkan H1 diterima. Hal tersebut berarti bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Hasil uji pengaruh kompensasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar 4.186 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas disiplin kerja sebesar $0.000 < 0.05$ menyebabkan H2 diterima. Hal tersebut berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu motivasi dan kompensasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.322	2	5.661	97.510	.000 ^b
	Residual	4.412	76	.058		
	Total	15.734	78			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber: *output SPSS (2024)*

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 15 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 97.510 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (*p-value*) 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama - sama (*simultan*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini membuktikan H3 diterima

c. Uji Koefisien Determinasi R²

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel

independen.

Tabel 16.
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 ^a	.720	.712	.24095

Sumber: *output SPSS* (2024)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 16, nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,720 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian ini dipengaruhi oleh sistem pengembangan karir dan disiplin kerja sebesar 72% dan sisanya 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil analisis diatas maka pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan variabel motivasi kerja pada Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Makassar dikatakan sangat baik. Adapun hasil penelitian diperoleh didapat nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,000 ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan jika nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *probabilty* maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan lima indikator yang pertama Tanggung Jawab kedua Penghargaan ketiga Pengembangan keempat keberhasilan prestasi dan yang terakhir Pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herry Krisnandi (2018) Menemukan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pangansari Utama Food Industry Jakarta Timur dan Kariyamin, Nasir Hamzah dan Niniek Lantara (2020) Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan secara parsial yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah motivasi

2. Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang tepat dan diterima oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Warsidi (2014) yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi kantor mereka membayar pegawai agar para pegawai bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu

memajukan jalannya usaha perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

Malayu S.P Hasibuan (2002) mengatakan bahwa tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan menjaga stabilitas karyawan itu sendiri sehingga bisa menekan angka turn-over. Selain itu, karyawan juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Disini dapat dilihat bahwa dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat