

cek plagiasi - Pengaruh
Kompensasi Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Pegaawai
Kantor Kecamatan Tempursari
Kabupaten Lumajang
by User User

Submission date: 18-Jan-2024 04:48AM (UTC-0500)

Submission ID: 2266971718

File name: 2-Pengaruh_Kompensasi.pdf (878.45K)

Word count: 3995

Character count: 26653

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang

Tuwuhadi Pratamiaji¹, Zainul Hidayat, SE., MM.², Kusnanto Darmawan, SE., MM.³

STIE WIDYAGAMA LUMAJANG

Email: tuwuhadipratamiaji@gmail.com¹

Email: zd4y4t@gmail.com²

Email: kusnanto.wiga@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah melalui berbagai pengujian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, dengan teknik pengambilan sampel yang dipilih yaitu *sampel jenuh* kepada 30 orang responden yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Kemudian dilakukan uji t dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang, dengan koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti 29,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 70,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, stress kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, dan kinerja.

³

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and motivation on the performance of Tempursari District Office employees in Lumajang Regency partially or simultaneously. This research is a type of quantitative research using multiple linear regression analysis techniques. Data collection techniques using questionnaires that have gone through various tests namely validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, with the selected sampling technique that is saturated samples to 30 respondents, namely all employees of Tempursari District Office Lumajang Regency. Then a t test was carried out with the results of the study showing that compensation did not significantly influence the performance of Tempursari District Office employees in Lumajang Regency. While motivation has a significant effect on the performance of Tempursari District Office employees in Lumajang Regency. The results of the F test indicate that compensation and motivation simultaneously have a significant effect on the performance of the Tempursari District Office employees in Lumajang Regency, with the coefficient of determination obtained at 0.297. This means that 29.7% of employee performance can be explained by independent variables namely compensation and motivation, while the remaining 70.3%

employee performance is influenced by other variables not examined in this study. Such as work competency, leadership style, communication, work stress, job satisfaction, work discipline, and others.

Keywords: *compensation, motivation, and performance.*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan organisasi perlu adanya sistem yang efektif dan efisien dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Perlu adanya pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya dalam bidang kinerja. Karena keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh kualitas kinerja anggota yang bekerja di dalamnya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Hal tersebut kurang lebih sama dengan pendapat Emron, Yohni, dan Imas (2017: 188) yang menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Oleh karena itu, penelitian tentang kinerja perlu dilakukan secara terus menerus untuk mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi seiring berkembangnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Wibowo (2016: 289), “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan”. Jadi, pemberian kompensasi bertujuan untuk memberikan imbalan dari pekerjaan yang telah dilakukan, supaya pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Ansory & Indrasari (2018: 259), motivasi berasal dari bahasa Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan Budiarto (2018) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Lumajang” dan penelitian yang dilakukan oleh Desy Ekowati (2016) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sorolangan” menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi secara parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Zihan Eka Faradila (2018) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Lumajang” dan penelitian yang dilakukan oleh Emilda Dwi Pratiwi (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang” menunjukkan terdapat pengaruh motivasi secara parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Suhartini (2015) berjudul “Kompensasi dan Motivasi Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lumajang” dan penelitian yang dilakukan Dedi Rohman (2015) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang” menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi secara parsial yang signifikan

terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh motivasi secara parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Bupati Lumajang Nomor 86 Tahun 2016 Bab II Pasal 2 ayat 1 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan yang menyatakan bahwa “Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Desa dan Kelurahan”. Pada Bab III Pasal 7 ayat 1 juga menyatakan bahwa “Sekretariat Kecamatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan penyusunan program, administrasi umum, kepegawaian, keuangan serta memberikan pelayanan teknis administratif dan fungsional kepada semua unsur di lingkungan Kecamatan berdasarkan pedoman dan kebijakan yang ditetapkan oleh Camat”.

Dengan adanya ketentuan fungsi dan tugas tersebut, maka para Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari harus senantiasa meningkatkan kinerja guna tercapainya tujuan bersama. Dalam hal ini, maka Camat sebagai pimpinan organisasi berkewajiban mengelola kinerja para pegawai. Karena tidak semua pegawai memiliki kinerja seperti yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja sebagian aparatur yang masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga mengakibatkan menumpuknya sebagian pekerjaan. Adanya pemberian kompensasi yang tidak sebanding dengan beratnya pekerjaan mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Serta perbedaan motivasi kerja yang dimiliki masing-masing pegawai mengindikasikan perbedaan tingkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi yang terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Dengan obyek penelitian yang dipilih adalah pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Karena pada periode penelitian saat ini jumlah pegawai adalah 30 orang, maka digunakan sampel jenuh dalam melakukan penelitian ini. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Untuk mengumpulkan data kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai menggunakan metode kuesioner. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa data pegawai dan undang-undang yang mendukung tentang penggolongan pekerjaan.

Adapun indikator kompensasi menurut Wibowo (2016: 298) ialah gaji, insentif, penghargaan, dan tunjangan. Sehingga peneliti menggunakan pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut:

- 1) Gaji yang saya terima selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan saya.
- 2) Saya sering menerima Insentif apabila mampu mengerjakan tugas dalam waktu yang telah ditentukan.
- 3) Saya menerima Penghargaan apabila prestasi kerja saya tinggi.
- 4) Organisasi tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya, serta memberikan jaminan kesejahteraan setelah pensiun.

Adapun indikator Motivasi menurut Ardana, Mujiati & Utama (2012: 193) pada dasarnya jenis-jenis motivasi ialah sebagai berikut.

- 1) Material incentive, yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang (Gaji dan Insentif).

- 2) Semi material incentive, yaitu pendorong yang dapat dinilai dengan uang namun terkadang juga tidak dapat dinilai dengan uang (Penghargaan).
- 3) Non material incentive, yaitu pendorong yang tidak dapat dinilai dengan uang (Jabatan).

Sehingga peneliti menggunakan pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut:

- 1) Gaji dan insentif yang saya terima mampu memotivasi saya untuk bekerja lebih giat.
- 2) Penghargaan yang diberikan mampu memotivasi saya untuk meningkatkan prestasi kerja.
- 3) Jabatan yang saya miliki mampu memotivasi saya untuk lebih bertanggung jawab dalam bekerja.

Kinerja dalam penelitian ini adalah hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang selama periode yang telah ditentukan. Adapun indikator Kinerja menurut Moheriono (2014: 109) sebagai berikut:

- 1) Pelayanan yang tepat waktu.
- 2) Tingkat keterampilan pegawai sesuai dengan tugas pekerjaan.
- 3) Produktivitas kerja.

Berdasarkan indikator kinerja tersebut, maka disusun kuesioner dengan pernyataan sebagai berikut:

- 1) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 2) Saya terampil dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 4) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan pimpinan.

Sebelum kuesioner digunakan dalam penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Untuk menguji validitas dan reliabilitas adalah *Pearson's product moment formula* dan *Cronbach's alpha*. Setelah diuji cobakan item kuesioner yang tidak valid dihapus dari kuesioner karena sudah terwakili oleh item pernyataan yang lain. Selanjutnya kuesioner yang sudah valid dan reliabel diperbanyak untuk digunakan mengumpulkan data penelitian yaitu data kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Setelah data dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis data pada uji hipotesis I dan II menggunakan analisis bivariat (korelasi product moment pearson dan analisis regresi sederhana) dan pada uji hipotesis III menggunakan analisis multivariat (analisis regresi berganda). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS *for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) diperoleh r hitung untuk pernyataan 1 (X1.1) sebesar 0,560, untuk pernyataan 2 (X1.2) sebesar 0,664, untuk pernyataan 3 (X1.3) sebesar 0,572, untuk pernyataan 4 (X1.4) sebesar 0,634, yang kesemuanya mempunyai tingkat signifikansi 0.000 atau di bawah 5%. Sehingga diketahui besarnya koefisien korelasi dari 4 pernyataan didapat hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari 0.3. maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrument penelitian karena dapat menggali informasi data atau informasi yang diperlukan.

Hasil uji validitas variabel motivasi (X2) diperoleh r hitung untuk pernyataan 1 (X2.1) sebesar 0,851, untuk pernyataan 2 (X2.2) sebesar 0,709, untuk pernyataan 3 (X2.3) sebesar 0,747, yang kesemuanya mempunyai tingkat signifikansi 0.000 atau dibawah 5%. Sehingga diketahui besarnya koefisien korelasi dari 3 pernyataan untuk variabel motivasi didapat hasil

perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel motivasi dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pernyataan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh r hitung untuk pernyataan1 (Y.1) sebesar 0,913, untuk pernyataan2 (Y.2) sebesar 0,888, untuk pernyataan3 (Y.3) sebesar 0,932, yang kesemuanya mempunyai tingkat signifikansi 0,000 atau di bawah 5%. Sehingga diketahui besarnya koefisien korelasi dari 3 pernyataan untuk variabel kinerja pegawai di dapat hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) seluruhnya mempunyai r hitung yang lebih besar dari 0,3. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian ini dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang diperlukan.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kompensasi (X1) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kompensasi sebesar 0,415. Menurut pendapat Yohanes Anton Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,415 masuk dalam kriteria cukup reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi ini merupakan kuesioner yang cukup handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel motivasi (X2) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien motivasi sebesar 0,612. Menurut pendapat Yohanes Anton Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,612 masuk dalam kriteria reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi ini merupakan kuesioner yang cukup handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

Dari hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk koefisien kinerja pegawai sebesar 0,896. Menurut pendapat Yohanes Anton Nugroho (2011:33), koefisien sebesar 0,896 masuk dalam kriteria reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai ini merupakan kuesioner yang cukup handal karena dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan.

c. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik P-P plot. Data yang normal adalah data yang membentuk titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Hasil analisis regresi linier dengan grafik normal P-P plot terhadap residual error model regresi diperoleh sudah menunjukkan adanya pola grafik yang normal, yaitu adanya sebaran titik yang berada tidak jauh dari garis diagonal. Jika nilai-nilai sebaran data terletak di sekitar garis lurus diagonal, maka persyaratan normalitas terpenuhi (Singgih Santoso, 2012:361). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal. Begitu pula pada grafik histogram yang memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Kedua grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

d. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas, jadi semua

variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.

e. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Adapun cara yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam sebuah model regresi yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* pada SPSS. Jika ada pola yang jelas serta titik yang melebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik *scatterplot* pada SPSS dapat dilihat bahwa hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

f. Hasil Uji t

Hasil uji t untuk variabel X1 (kompensasi) diperoleh nilai t hitung = -0,851 dengan tingkat signifikansi 0,402. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar $\pm 2,04841$. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian maka, H_0 diterima, yang berarti Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

Hasil uji t variabel X2 (motivasi) diperoleh nilai t hitung = 3,377 dengan tingkat signifikansi 0,002. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 2,04841. Ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian maka, Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

g. Hasil Uji F

Hasil uji F pada variabel penelitian diperoleh nilai F hitung = 5,702 dengan tingkat signifikansi 0,009. Dengan menggunakan batas signifikansi 5% atau 0,05, diperoleh F tabel sebesar 3,35. Ini berarti F hitung \geq F tabel, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan tingkat signifikansi 0,009 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

h. Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*RSquare*) yang diperoleh sebesar 0,297. Hal ini berarti 29,7% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya yaitu 70,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Seperti kompetensi kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, stress kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain.

i. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, H_0 variabel kompensasi pada penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hal ini dikarenakan mayoritas pegawai kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang adalah penduduk yang berdomisili di wilayah Kecamatan Tempursari. Sehingga mereka bekerja bukan semata-mata untuk mendapatkan kompensasi, melainkan mereka bekerja demi kesejahteraan wilayah tempat tinggal mereka. Sehingga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

Berdasarkan hasil penelitian, H_a variabel motivasi pada penelitian ini dinyatakan diterima, yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap

variabel motivasi. Hasil ini memberikan bukti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Berdasarkan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,297 menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 29,7% sedangkan sisanya sebesar 70,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi dan lain sebagainya.

Pada dasarnya untuk mewujudkan kualitas kinerja yang tinggi dibutuhkan kompensasi yang tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan pegawai, tapi juga harus mampu memenuhi keinginan pegawai, sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Akan tetapi kinerja seorang pegawai tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh kompensasi yang tinggi, salah satunya juga harus didukung oleh motivasi pribadi masing-masing pegawai yang tinggi, karena tanpa motivasi pribadi yang tinggi, maka kinerja seorang pegawai tidak akan meningkat. Sehingga diperlukan dua variabel tersebut, yaitu kompensasi yang tinggi dan motivasi yang tinggi. Karena diantara dua variabel tersebut ada keterkaitan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian tujuan-tujuan organisasi akan tercapai seiring meningkatnya kinerja pegawai.

Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini sebagian besar menyatakan persetujuannya. Hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat kesetujuan yang tinggi dari para responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa variabel independen yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Sedangkan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan motivasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Dari perumusan masalah, tujuan masalah dan hipotesis penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. Hal ini dapat dijadikan sebagai banding atas penelitian terdahulu.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang..
- c. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Admaja, L. S. (2009). *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Aisyah, R. N. (2017). *Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di SPBU Syirkah Amanah Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arifin, M. I. (2018). *Analisis Motivasi dan Disiplin Karyawan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT. Mustika Bahana Jaya*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Budiarto, D. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faradila, Z. E. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro di Kabupaten Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: IKAPI.
- Marsuhin. (2014). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Sabhara di Polres Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Nidhomuddin, M. (2018). *Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Bhandit Thailand Kabupaten Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Nugroho, Y. A. (2011). *Olah Data dengan SPSS*. Yogyakarta: PT. Skripta Media Creative.
- Nurhidayati. (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi serta Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tempeh*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.

- Pratiwi, E. D. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rohman, D. (2015). *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ranuyoso Kabupaten Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2015). *Kompensasi dan Motivasi Dampaknya Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjono, S. I. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wibowo, A. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang*. Skripsi Tidak Dipublikasikan. STIE Widya Gama, Lumajang.
- Widarjono, A. (2010). *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Setyobakti, M. H., & Murniati, W. (2018, August). Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang. In *Proceedings Progress Conference* (Vol. 1, No. 1, pp. 121-127).

cek plagiasi - Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang

ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

31%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

30%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.narotama.ac.id Internet Source	7%
2	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	6%
3	www.proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	6%
4	core.ac.uk Internet Source	5%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 5%

Exclude bibliography On