



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Akhmad Berkatillah¹, Ahmad Baihaqi², Akhmad Aulia Rahman³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

²Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

³Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Amuntai

E-mail: Akhmadberkatillah@gmail.com

Article History:

Received: 04-07-2023

Revised: 06-07-2023

Accepted: 11-07-2023

Keywords:

Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai

Abstract: Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi, Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi sehingga mereka tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Kurangnya kompensasi seperti upah yang didapat tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, kurangnya cuti disertai dengan bekerja lembur yang mengakibatkan kinerja para pegawainya kurang memuaskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, dokumentasi, observasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara Total Sampling berjumlah 43 orang. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Koefisien Determinasi Hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha kecil menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan menggunakan model regresi linear berganda, Untuk variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 3,233 > ttabel 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Untuk variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 2,505 > ttabel 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Untuk variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai fhitung 9,33 > ftabel 3,22

sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Untuk Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran misalnya pegawai yang telat dan sering keluar dengan alasan tidak jelas diberikan sanksi dan untuk pegawai diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya lagi dan terus mengembangkan diri untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, memuaskan, dan sesuai dengan harapan instansi.

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Dengan perkataan lain bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga akan baik.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan kompensasi. Kompensasi sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan motivasi adalah upaya dorongan untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya kompensasi dan motivasi, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Kinerja yang baik dapat diperoleh salah satunya melalui motivasi dan pemberian kompensasi. Pemberian motivasi merupakan proses motivasi diberikan kepada karyawan sedemikian rupa sehingga menunjang kinerja karyawan dan mau bekerja dengan ikhlas.

Motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan

mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Selain itu kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi. Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, atasan perlu melakukan evaluasi. Kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, dan pemerintah. Oleh karena itu, jika memungkinkan, manajemen berupaya mengefisienkan upah dengan pembayaran minimal, tetapi pegawai harus bekinerja secara maksimal. Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan motivasi pegawai.

Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai, apabila sistem kompensasi yang diberikan kantor terhadap pegawai cukup adil, akan mendorong pegawai lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh pegawai. Selanjutnya tugas lain dari seorang pemimpin adalah memotivasi pegawai agar setiap pegawai yang ada di pegawai memiliki kinerja yang baik.

Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011: 170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentoro dalam Sutrisno (2011: 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Milner dalam Sutrisno (2011: 170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Kinerja menunjukkan bahwa para pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja jika dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah/gaji, kenaikan pangkat dan jabatan, penghargaan lainnya.

Untuk mewujudkan peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, maka perlu diberikan motivasi karena dengan diberikannya motivasi terhadap para pegawai maka akan menghasilkan kinerja kerja pegawai yang mampu dan sanggup mewujudkan tujuan organisasi dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai agar terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Pemimpin Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara diharapkan dapat memotivasi pegawai dan memberikan kompensasi sesuai dengan apa yang dikerjakan dengan begitu pegawai bisa memaksimalkan kinerjanya.

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi, usaha kecil dan menengah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Observasi yang dilakukan pada dinas perindustrian, perdagangan, koperasi, dan usaha kecil menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi sehingga mereka tidak bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan dan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Kurangnya kompensasi seperti upah yang didapat tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan, kurangnya cuti disertai dengan bekerja lembur yang mengakibatkan kinerja para pegawainya kurang memuaskan.

Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka belum tercapainya kinerja yang baik pada Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dan diduga ada pengaruh Variabel Motivasi dan Kompensasi. Hal ini yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

Fokus masalah

Pada dasarnya penentuan masalah dalam penelitian kuantitatif bertumpu pada Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Anwar Prabu Mangkunegara (2014:164) indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja, Pekerjaan yang Menantang.

Sedarmayanti (2014:264) mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi adalah : Gaji, Upah, Upah Insentif, Asuransi, Fasilitas Kantor, Tunjangan.

Menurut Sedarmayanti (2014:222) bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektifitas, Kemandirian.

Rumusan Masalah

- a. Apakah Motivasi Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara ?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara ?
- c. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara

LANDASAN TEORI

Kajian Teoritis

1. Pengertian Motivasi

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara suka rela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu Setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti Hasibuan (2013:141) adalah motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan Menurut Georg R Terry dalam Serdamayanti (2014:233) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Sedangkan menurut Serdamayanti (2014:233) motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Kemudian Edi Sutrisno (2016:110) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja.

Daya dorong yang ada dalam diri seseorang, sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang, harus ditimbulkan pemimpin dan agar hal-hal di luar diri seseorang itu turut mempengaruhinya, pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan orang itu.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno 2013:100).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan mereka. Wexley dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai the process by which behavior is energized and directed. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yulk dalam Sutrisno (2013: 110) adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

2. Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Adapun kompensasi menurut para ahli:

Menurut Hasibuan (2017;119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Handoko (2014;155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

3. Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2011: 170) menjelaskan pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011: 170), yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2011: 170), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sasaran dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok atau orang yang berperan aktif sebagai pelaku (actors) dalam upaya untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut.

Kerangka Pemikiran

Indikator yang digunakan dalam untuk mengukur Motivasi Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014:164) indikator yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu : Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja, Pekerjaan yang Menantang.

Indikator yang digunakan dalam mengukur Kompensasi Yaitu Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk pegawai. Sedarmayanti (2014:264) mengemukakan, secara umum ada beberapa jenis indikator kompensasi adalah : Gaji, Upah, Upah Insentif, Asuransi, Fasilitas Kantor, Tunjangan.

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran , maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Kabupaten Hulu Sungai Utara.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Perindustrian, Perda gan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara yang beralamat Jalan Bihman Villa , Sungai Karias No. 31 Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara Provinsi Kalimantan Selatan.

B. Pendekatan

Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara kuantitatif yaitu menggunakan data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kuat.

C. Desain Penelitian

Desain penelitian dalam penelitian ini adalah berawal dari masalah yang bersifat kuantitatif dan membatasi permasalahan yang ada pada rumusan masalah. Rumusan masalah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan, selanjutnya peneliti menggunakan teori untuk menjawabnya. Sugiyono (2014, 23) menyatakan bahwa “Desain penelitian harus spesifik, jelas dan rinci, ditentukan secara mantap sejak awal, menjadi pegangan langkah demi langkah”. Desain penelitian menghubungkan antara variabel X dan variabel Y yang dimediasi (diperantarai) oleh variabel Z. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel bebas (X) yaitu Motivasi, variabel terikat (Y) yaitu Kinerja pegawai dan Variabel penghubung (Z) yaitu Kompensasi.

D. Populasi dan Sampel

Menurut Bambang Prasetyo (2005: 119), populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan objek yang menjadi sumber data dalam suatu penelitian

Sampel penelitian digunakan untuk mendapatkan gambaran dari populasi. Jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:124), yang mengatakan bahwa "Total Sampling/Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dengan demikian besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 Orang.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner yang disajikan berisi 16 pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang motivasi, 6 pertanyaan tentang kompensasi dan 5 pertanyaan tentang kinerja pegawai.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner
2. Dokumentasi
3. Observasi

G. Teknik Penentuan Skor

Teknik Penentuan skor dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang jenjangnya bisa tersusun sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (Skor: 5)
2. Setuju (Skor: 4)
3. Ragu-Ragu (Skor: 3)
4. Tidak Setuju (Skor: 2)
5. Sangat Tidak Setuju (Skor: 1)

H. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keyakinan dan/atau kesahihan suatu instrumen. Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur.

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

I. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Adapun metode statistic yang digunakan adalah:

1. Analisis Regresi linier Berganda
2. Uji t dan Signifikansi
3. Uji f
4. Koefisien Determinan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada sub bab ini penulis akan menyajikan data hasil penelitian berupa data primer yang telah diperoleh peneliti dilapangan. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner penelitian kepada 43 responden di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Penyajian data ini terdiri dari identitas responden dan variabel penelitian. Untuk pertanyaan yang menyangkut identitas responden tidak diberikan skor dan tidak dianalisa secara kuantitatif sedangkan untuk pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian yaitu Motivasi, Kompensasi dan Kinerja pegawai akan diberikan skor.

Berdasarkan Hasil analisis yang telah diuraikan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dengan menggunakan model regresi linear berganda $Y = 5,435 + 0,408X_1 + 0,270X_2$ persamaan linier berganda, Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai perilaku Perilaku kineja (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel motivasi dan kompensasi maka nilai variabel kinerja sebesar 5,435. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,408 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai, jika semakin baik motivasi karyawan maka kinerja pegawai akan meningkat positif. Koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,270 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai, jika semakin baik kompensasi maka kinerja pegawai akan meningkat positif.

Dari hasil analisis uji t diketahui variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 3,233 > ttabel 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 2,505 > ttabel 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai fhitung 9,33 > ftabel 3,22 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha kecil menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Hal ini didukung oleh observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti, yang mana motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dengan adanya beberapa pekerjaan yang tidak dikerjakan dengan baik/kurang baik dan mengakibatkan hasil kerja pegawai tersebut tidak maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha kecil menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Variabel Motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 3,233 > ttabel

- 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, variabel Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai thitung 2,505 > ttabel 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.
 3. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara, Variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai fhitung 9,33 > ftabel 3,22 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara
Lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran misalnya pegawai yang telat dan sering keluar dengan alasan tidak jelas diberikan sanksi berupa pemotongan uang insentif bagi pegawai yang melanggar.
2. Untuk pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Hulu Sungai Utara
Diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya lagi dan terus mengembangkan diri untuk menghasilkan pekerjaan yang baik, memuaskan, dan sesuai dengan harapan instansi.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Ahmad, Jamaluddin. 2015. Metode Penelitian Administrasi Publik, Teori dan Aplikasi. Yogyakarta: Gava Media.
- [2] Anonim. 2020. Tim Pedoman Penyusunan dan Penulisan Sripsi Sarjana Strata 1 (S1) (edisi revisi). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai.
- [3] Anggara, Sahya. 2015. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [4] Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV Pustaka Setia.
- [5] Dessler, Gary. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- [6] Darmawan, Deni. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [7] Hasibuan, H.Melayu. 2016. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- [9] Poly Endayanto, V.Wiratna Sujarweni. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [10] Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- [11] Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan

- Manajemen Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- [12] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group (Devisi Kencana).
- [14] Suyatna, Agus. 2017. Uji Statistik Berbantuan SPSS untuk Penelitian Pendidikan. Yogyakarta: Media Akademi.
- [15] Wirawan, 2008. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia . Jakart: Salemba Empat.
- [16] Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [17] Sumber lainnya :
- [18] Binsar Tua Pasaribu Roni,2017.Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya). Jakarta, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- [19] Hidayat Rahmat, 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Medan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan.