

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI
TENGGARA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Program Studi Ekonomi Syariah

OLEH:

M.HERMAWAN CANDRA DINATA
19050101018

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KENDARI**

2023



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga Kendari Telp.(0401)3192081 Fax.3193710
Email: Febi_iain@yahoo.co.id - Website: <http://febi.iainkendari.ac.id>

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara**” yang ditulis oleh M.Hermawan Candra Dinata, NIM 19050101018, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, telah dikonsultasikan dan disetujui oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, untuk selanjutnya mengikuti ujian seminar hasil.

Pembimbing I

Dr. Hj. Umami Kalsum M.Ag
NIP. 197401092005012001

Kendari, 3 April 2023

Pembimbing II

Alwahidiah S.Si., M.Sc
NIP. 19890523201901010



3, 9:17 AM



Dokumen Pengesahan Ujian Skripsi An. M.HERMAWAN CANDRA DINATA (19050101018)

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Kelurahan Baruga, Kendari Sulawesi Tenggara
Telp/Fax. (0401) 3193710/ 3193710
email : iainkendari@yahoo.co.id website : http://iainkendari.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan Judul "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI TENGGARA " yang ditulis oleh M.HERMAWAN CANDRA DINATA NIM. 19050101018 Mahasiswa Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas **Ekonomi dan Bisnis Islam** IAIN Kendari, telah diuji dan dipresentasikan dalam **Skripsi** yang diselenggarakan pada hari Kamis tanggal 25 Mei 2023 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (SE).

Dewan Penguji Skripsi

Ketua	:	Dr. Hj. Umni Kalsum M.Ag	(.....)
Sekretaris	:	Alwahidin S.Si., M.Sc	(.....)
Anggota1	:	Miswar Rohansyah, SE, M.SA, Ak.	(.....)
Anggota2	:	Agus Prio Utomo SE, M.Si	(.....)

Kendari, 05 Juni 2023
Dekan
Dr. H. Rusdin Muhalling M.El
NIP. 196310292000031001

Visi Program Studi Ekonomi Syariah (ESY) :

"Menjadi Program Studi Terdepan dalam Pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis Syariah Yang Transdisipliner"

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa segala sesuatu informasi dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara” dibawah bimbingan Dr. Hj. Ummi Kalsum M.Ag dan Alwahidin S.Si., M.Sc telah diperoleh serta disajikan sesuai dengan peraturan di akademik serta kode etik di IAIN Kendari. Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di suatu perguruan tinggi. Semua sumber rujukan yang telah digunakan dalam penulisan skripsi ini telah disebutkan di dalam daftar pustaka. Dengan penuh kesadaran saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan, dan plagiasi serta dibuat oleh orang lain secara keseluruhan atau sebagian, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Kendari, 02 April 2023



M.Hermawan Candra Dinata
Nim. 19050101018

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA
ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Institut Agama Islam Negeri Kendari, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M.Hermawan Candra Dinata
Nim : 19050101018
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Kendari Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi
Tenggara”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Kendari berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Kendari
Pada Tanggal : 16 April 2023

Yang Menyatakan



M.Hermawan Candra Dinata
Nim.19050101018

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alamin puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang selalu mencurahkan rahmat dan hidayah-Nya dan kepada-Nya kami memohon bantuan atas segala urusan duniawi dan agama, Sholawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, serta seluruh keluarga dan sahabatnya.

Penulisan proposal penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara”** ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari.

Pada penyusunan penelitian ini terdapat berbagai kendala yang dihadapi. Namun segala proses tersebut dapat dijalani dengan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan partisipasi aktif dari semua pihak berupa saran dan kritik yang bersifat membangun demi penyempurnaannya.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi, yakni : Ayahanda Ponimin Dinata

dan Ibunda Siti Aminah serta saudara saya yang telah membantu baik moral maupu materil dengan iringan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini. Serta terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada pihak-pihak terkait, yakni :

1. Prof. Dr. Faizah Binti Awad, M.Pd. Selaku Rektor IAIN Kendari yang telah memberikan arahan dan pembinaan guna keberhasilan studi penulis.
2. Dr. H. Rusdin Muhalling, M.EI Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari yang telah memberikan dukungan.
3. Abdul Wahid Mongkito S, Si., M.EI selaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri (IAIN) Kendari yang senantiasa memberikan Motivasi, nasehat serta saran Kepada penulis.
4. Pembimbing I Ibu Dr. HJ. Ummi Kalsum M.AG dan Pembimbing II Bapak Alwahidin S.Si., M.SC yang telah bersedia membimbing dalam proposal ini.
5. Penguji I Bapak Miswar Rohansyah, S.E, M.SA, Ak. dan Bapak Agus Prio Utomo, S.E, M.Si yang telah menjadi penguji dalam Skripsi ini.
6. Kepada seluruh dosen dan tenaga kerja kependidikan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN kendari yang ramah dan cekatan dalam melayani setiap keluhan penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

7. Seluruh staf Fakultas Ekonomi dan bisnis islam yang telah melayani setiap keperluan penulis dalam menyelesaikan Skripsi.
8. Kepada kepala perpustakaan IAIN Kendari yang telah menyediakan fasilitas studi perpustakaan.
9. Kepada sahabat saya Ikrom, Isra, Sakti, Amar, Yusran, Ana dan Sri yang sudah memotivasi, mensupport, dan selalu memberikan semangat.
10. Kepada seluruh angkatan 19 Program Studi Ekonomi Syariah yang selalu mendoakan dan memberi semangat serta memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini. Terimakasih untuk kebersamannya.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmatnya kepada kita semua. Dengan segala kerendahan hati dan senantiasa mengharapkan Ridha-Nya karena hanya kepada-Nya lah tempat kembalinya segala sesuatu. Akhir kata, meskipun telah bekerja dengan semaksimal mungkin, hasil penelitian ini tentunya tidak luput dari kekurangan. Harapan penulis kiranya hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca dan diri pribadi penulis.

Kendari, 02 April 2023

Penulis,

M.Hermawan Candra Dinata
NIM. 19050101018

ABSTRAK

M.Hermawan Candra Dinata (2022). Program Studi Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Dibimbing oleh Ummi Kalsum dan Alwahidin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, tempat penelitian pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenis Nonprobability Sampling yaitu berjumlah 51 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data.

Dari penelitian ini disimpulkan berdasarkan uji statistik bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan-Uji F) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara adapun uji sendiri-sendiri (individual-Uji t) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara sedangkan Kompensasi berpengaruh terhadap Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Dari hasil analisis regresi linear berganda ditemukan besaran pengaruh tiap

variabel terhadap kinerja, yakni motivasi (X1) 08.1%, kompensasi (X2) 47.0%. Sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) didapatkan bahwa hubungan antar variabel persepsi terhadap minat sebesar 43.9% dengan pengaruh sebesar 19.3%, sedangkan sisanya 80.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (uji koefisien determinasi).

Kata kunci: motivasi, kompensasi, kinerja, pegawai.



ABSTRACT

M. Hermawan Candra Dinata (2022). Islamic Economics Study Program Kendari State Islamic Institute (IAIN), The Influence of Motivation and Compensation on the Performance of Employees of the Investment Service and One-Stop Integrated Services of Southeast Sulawesi Province. Supervised by Ummi Kalsum and Alwahidin.

This study aims to determine the effect of motivational and compensation variables on the performance of the Investment and One-Stop Service Employees of Southeast Sulawesi Province.

This study used a descriptive quantitative method, where the research was at the Office of the Investment and One-Stop Services Office of Southeast Sulawesi Province. The sampling technique used the type of non-probability sampling, which consisted of 51 people. Data analysis in this study used Multiple Linear Regression Analysis with a questionnaire as a data collection technique.

From this study it was concluded based on statistical tests that the variables of Motivation and Compensation together (simultaneous-Test F) have a significant influence on the performance of employees of the Investment and One-Stop Services Office of Southeast Sulawesi Province while the individual tests (individual-t-test) Motivation has no effect on the performance of the Investment and One-Stop Service Office employees of Southeast Sulawesi Province, while Compensation has an effect on the Investment and One-Stop Service Office of Southeast Sulawesi Province. From the results of multiple linear regression analysis, it was found that the magnitude of the influence of

each variable on performance, namely motivation (X1) 08.1%, compensation (X2) 47.0%. Meanwhile, from the test results of the coefficient of determination (R²) it was found that the relationship between the variable perception of interest was 43.9% with an effect of 19.3%, while the remaining 80.7% was influenced by other variables not examined (test of the coefficient of determination).

Keywords: motivation, compensation, performance, employees.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Batasan Masalah	8
1.3. Rumusan Masalah	9
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	10
1.6. Definisi Operasional	11
1.7. Sistematika Pembahasan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Relevan	14
2.2. Landasan Teori	18
2.3. Grand Theory	29
2.4. Kerangka Pikir	33
2.5. Hipotesis	34

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian36

3.2. Waktu dan tempat Penelitian36

3.3. Populasi dan Sampel36

3.4. Teknik Pengumpulan Data37

3.5. Desain Penelitian37

3.6. Instrumen Penelitian38

3.7. Teknik Analisis Data38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian45

4.2. Deskripsi Responden49

4.3. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian52

4.4. Pengujian dan Hasil Data56

4.5. Hasil dan Pembahasan68

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan85

5.2. Saran-Saran86

DAFTAR PUSTAKA87

LAMPIRAN94



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi. Peran manusia dalam organisasi sangat berarti dan tidak dapat dipisahkan karena penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Keberhasilan suatu tujuan organisasi sangat ditentukan oleh peran manusia untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Hanya Manusia satu-satunya sumber daya organisasi yang tidak bisa digantikan oleh teknologi apapun. Meskipun organisasi memiliki sarana dan fasilitas yang lengkap, semua tidak berarti tanpa adanya manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya (Indrayati, 2014, h. 1).

Kemampuan kerja terkait Pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan profesi di mana dia bekerja. Pengelolaan instansi harus mampu mengembangkan kemampuannya. Sesuai dengan kebutuhan setiap pegawai, karena kemampuan menunjukkan kesanggupan dalam melakukan pekerjaannya (Arini, 2020, h. 2).

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi instansi, maka instansi perlu berikan perhatian khusus pada pegawainya. Instansi harus paham terkait kebutuhan pegawainya, karena kebutuhan hidup mereka adalah salah-satu sebab mereka bekerja. Dan ketika kebutuhan pegawai terpenuhi mereka akan menemukan kepuasan. Kepuasan inilah

yang mendorong kinerja pekerjaan pada khususnya meningkatkan produktivitas instansi secara keseluruhan (Ardian, 2019, h. 119).

Menurut Suryoadi (2012, h. 120) kinerja pegawai yang baik akan selalu dibutuhkan oleh instansi. Apalagi makin banyak pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi, semakin bagus juga instansi bertahan dalam kompetensi. Akan tetapi terkadang semangat kerja pegawai selalu mendapati kemerosotan dan kenaikan. Salah satu jalan yang bisa dilakukan supaya merajai semangat kerja pegawai yaitu menggunakan pemberian motivasi dan kompensasi agar pegawai lebih bergairah dalam bekerja (Handoko, 2014, h. 90). Kinerja adalah hasil dari ambang keberhasilan seseorang atau bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka dalam periode waktu tertentu (Suparyadi, 2015, h. 200). Oleh karena itu, etos kerja seseorang dapat diukur dengan berbagai efek dan cara melakukannya yaitu seberapa baik suatu pekerjaan dapat dilakukan (Hosmani, 2014, h. 130).

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. An-Nahl [16]: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (97)

Terjemahan : *Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.*

Setiap indikator kinerja ditakar berlandaskan ukuran yang ditentukan sebagai berikut yaitu kualitas kerja, kapasitas kerja, tugas yang dilaksanakan, melaksanakan tanggung jawab. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya, kapasitas kerja yaitu berapa jam seseorang bekerja dan seberapa cepat dia bekerja, tugas yang dilakukan yaitu seorang karyawan yang melakukan pekerjaannya dengan sempurna, yaitu sadar penuh dan mengambil tanggung jawab tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2017, h. 67).

Menurut Madaun (2016, h. 70) indikator kinerja pegawai adalah kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, kehadiran. Adapun maksud dari kualitas yaitu kinerja pegawai dapat diukur dengan jumlah uang yang diterima seseorang, kuantitas yaitu Kinerja karyawan diukur dengan memeriksa kualitas sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan melalui proses tertentu, ketetapan waktu yaitu Pekerjaan memiliki batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi, kehadiran yaitu agar dapat bekerja tepat waktu perusahaan membutuhkan kehadiran.

Menurut Sutrisno (2017, h. 45) motivasi dapat memberikan semangat, kekuatan dan kegairahan kerja, sehingga mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Motivasi ini merupakan isu utama bagi para pegawai, karena menurut definisi pegawai harus berkolaborasi dengan orang lain. Instansi harus memahami bahwa beberapa orang bertindak untuk mempengaruhi kinerja mereka berdasarkan apa yang diinginkan

organisasi dari mereka. Motivasi adalah keterampilan yang mendorong karyawan untuk berhasil dalam mencapai dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi manusia merupakan kekuatan pendorong bagi tindakan untuk mencapai tujuan realisasi diri (Brantas, 2009, h. 58).

Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S. Ar-Ra'd [13]: 11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ (11)

Terjemah : *Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka.*

Menurut Hasibuan (2017, h. 152) indikator motivasi yaitu yang pertama kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, kebutuh sosial, kebutuhan harga diri. Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar dan dapat dilihat dari indikator seperti penyediaan sarana dan prasarana serta penyediaan kesempatan rekreasi, kebutuhan rasa aman ini terlihat dari pengamanan sebelum perlakuan oleh pengawas dan adanya jaminan keselamatan kerja serta indikator keselamatan kerja, kebutuhan sosial yaitu seseorang hanya ingin dihargai, diperhatikan dan diterima atas ide yang disampaikan.

Perkembangan organisasi instansi sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja instansi. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pegawai adalah memutuskan untuk memberi mereka penghargaan secara adil dan tepat untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, kompensasi instansi harus diatur dengan tepat agar dapat diterima oleh kedua belah pihak. Oleh karena itu, dalam

merumuskan dan menerapkan sistem kompensasi tertentu perlu mempertimbangkan kepentingan pegawai (Fauzi, 2014, h. 173).

Upaya peningkatan produktivitas pegawai tidak lepas dari berbagai faktor seperti motivasi pegawai dan kompensasi. Ini bukan hanya tentang keterampilan kerja, kemampuan, dan kemahiran karyawan. Hal ini perlu dikembangkan oleh Instansi untuk meningkatkan efisiensi karyawan, tetapi Instansi juga perlu memperhatikan faktor penting bahwa kompensasi sebagai salah satu motivasi karyawan untuk bekerja (Firmandari, 2014, h. 26). Menurut Setyorini (2017, h. 9) kompensasi yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan karena telah bekerja. Kompensasi yaitu total penghasilan seseorang yang diperoleh atas partisipasinya terhadap perusahaan sebagai penghargaan (Suparyadi, 2015, h. 271). Sedangkan Pengelolaan kompensasi secara baik, bisa mendukung instansi menggapai apa yang dituju dan sekaligus menjaga pegawai. Pentingnya kompensasi bagi instansi adalah sebagai bentuk untuk menjaga para pegawai. Jika kompensasi dialokasikan tidak pada sasaran yang benar maka instansi akan kehilangan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi (Yahyo, 2013, h. 4).

Sebagaimana firman Allah dalam Q.S At-Taubah [1]: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (105)

Terjemah : *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang*

mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Menurut Wibowo (2017, h. 298) indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Gaji pada dasarnya upah biasanya pada tingkat rendah dengan maksud sebagai kompensasi dengan waktu yang telah ditentukan, insentif walaupun insentif diserahkan kepada suatu kelompok program insentif dipersiapkan agar bisa meningkatkan semangat bekerja pekerja, tunjangan dari atasan memberikan bonus lain sebagai bentuk penghargaan kepada para pekerja sedangkan fasilitas yaitu fasilitas umum yang berhubungan dengan hiburan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir pribadi, dan fasilitas hiburan untuk karyawan (perlakuan istimewa).

Dalam sebuah instansi, pegawai adalah aset yang sangat berharga. Faktor motivasi adalah faktor yang menjadi alasan kurangnya kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Permasalahan yang sering terjadi pada pegawai yaitu kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diinginkan instansi, kinerja pegawai selalu mengalami kemerosotan dan kenaikan. Jadi untuk meningkatkan semangat atau produktivitas pegawai tidak lepas dari beberapa faktor, salah satunya yaitu faktor motivasi dan faktor kompensasi. Sebagian pegawai menganggap bahwa kebutuhan fisiknya kurang seperti akomodasi-akomodasi dan alat serta bantuan sehingga pegawai kurang termotivasi. Sedangkan persoalan kebahagiaan kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan

Pelayanan Terpadu Satau Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Aktivitas instansi bisa berjalan dengan semestinya, oleh sebab itu pegawai diupayakan agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya (Rahman, 2017, h. 233).

Penelitian yang dilakukan oleh Yahyo (2013, h. 8) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi mempengaruhi kinerja, motivasi yang baik meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya. Noor (2013, h. 280) juga menyatakan bahwa orang dengan motivasi kerja rendah juga berkinerja buruk, meskipun mereka memiliki keterampilan dan peluang yang cukup. Orang-orang sangat termotivasi untuk bekerja, tetapi mereka tidak memiliki kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka, dan kinerja mereka menurun. Ada peluang ketika motivasi kerja tinggi, tetapi keterampilan dan keahlian tidak meningkat, dan kinerjanya rendah.

Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yahyo (2013, h. 8) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ditunjukkan oleh Kasmir (2016, h. 360) yang memastikan bahwa karyawan yang berkinerja tinggi menerima penghargaan seperti kenaikan gaji dan tunjangan lainnya. Oleh karena itu, kinerja ini mempengaruhi kompensasi karyawan perusahaan. Sedangkan pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja, Seperti yang dikemukakan Yahyo (2013, h. 9) penelitian sebelumnya menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, remunerasi, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap variabel kinerja. Menurut Sutrisno (2016, h. 200) menyatakan bahwa kompensasi yang adil merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi yang tidak memadai mengurangi minat dalam kerja keras dan memungkinkan untuk bekerja. Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y) di sini, menjadi jelas bahwa besaran remunerasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vera dan M. Wahyuddin (2007) memberikan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja pegawai PDAM Surakarta. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rozali & Kusnadi, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara”.

1.2. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan

sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Luas lingkup hanya meliputi informasi mengenai Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.
2. Indikator motivasi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri. Indikator kompensasi yaitu gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Sedangkan indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu dan kehadiran.

1.3. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah yang telah tertera diatas, maka rumusan masalah yang akan di kemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara ?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja para pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap Kinerja para pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. **Manfaat Teoritis**
Dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja pegawai.
2. **Manfaat Praktis**
 - a. **Bagi Peneliti**
Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan dijadikan sebagai masukan dari beberapa pihak yang

terkait yang berhubungan dengan peningkatan Kinerja para pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

- b. Bagi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang terkait.

1.6. Definisi Operasional

Demi mendapatkan pemahaman dan gambaran yang jelas tentang topik penelitian proposal yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara”, maka peneliti akan menjelaskan beberapa unsur istilah yang terdapat pada judul proposal di antaranya:

1. Pengaruh adalah daya yang di timbulkan oleh seseorang sehingga membentuk karakter, watak, keyakinan, serta perilaku seseorang.
2. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang artinya memberikan dorongan untuk menciptakan semangat kerja seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif dan mencapai kepuasan.

3. Kompensasi adalah jumlah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi kinerja yang diberikan pegawai kepada organisasi.
4. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di upayakan oleh seorang pegawai diharapkan agar dapat tercapainya tujuan yang diharapkan.
5. Pegawai adalah mereka atau seseorang yang sudah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan diangkat oleh pejabat yang berwenang untuk diserahu tugas dalam jabatan yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam proposal penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) bab, yang menampakkan karakteristik yang berbeda tetapi tetap dalam satu kesatuan yang saling berkaitan. Untuk mempermudah penyusunan penelitian ini, maka perlu dikemukakan secara garis besar tentang sistematika penulisannya sebagai berikut:

Bab Pertama membahas pendahuluan yang berisi beberapa hal mendasar sebagai suatu kerangka umum terhadap pembahasan berikutnya, diantaranya latar belakang masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan

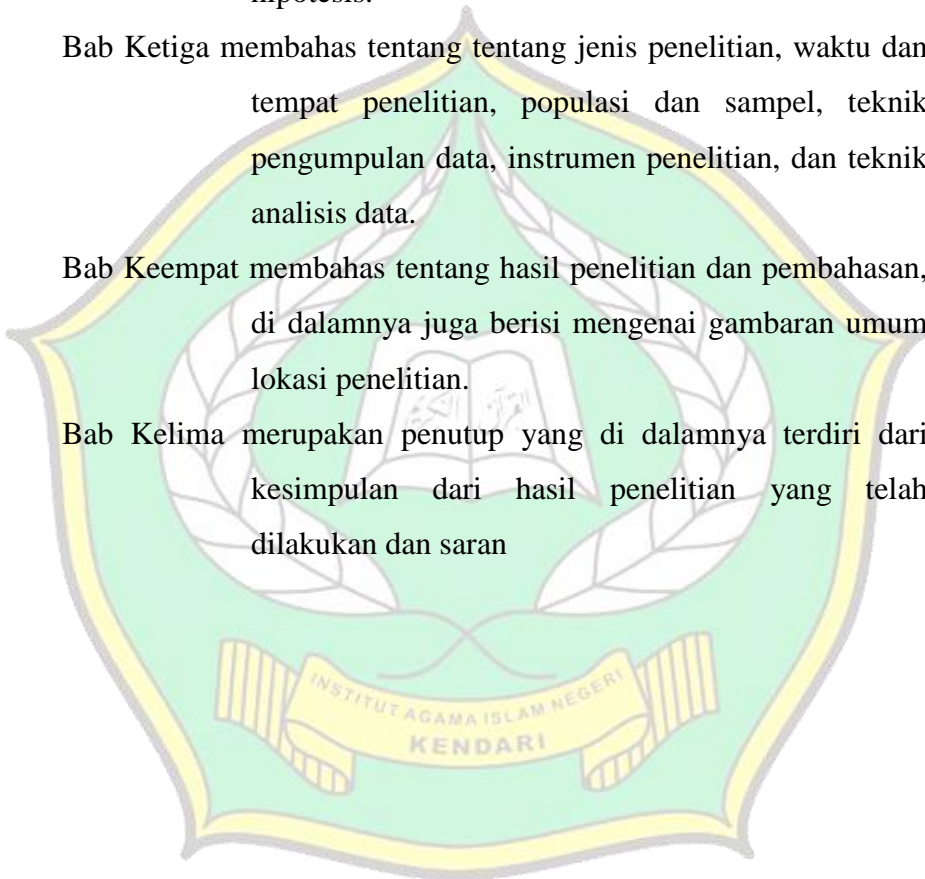
penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua membahas tentang tentang penelitian terdahulu yang relevan, landasan teori, kerangka pikir, dan hipotesis.

Bab Ketiga membahas tentang tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab Keempat membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan, di dalamnya juga berisi mengenai gambaran umum lokasi penelitian.

Bab Kelima merupakan penutup yang di dalamnya terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai telah dilakukan sejumlah pakar ekonomi maupun dalam rangka penyelesaian studi kesarjanaan di bidang ekonomi yang juga dilakukan oleh Peneliti saat ini.

Beberapa tulisan atau karya ilmiah yang mendeskripsikan tentang peran pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai antara lain:

1. Skripsi yang ditulis oleh Noor Meriyanti (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan lampihong Kabupaten Balangan” model penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada objek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi tenggara.

2. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Wijaya & Andreani (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan dari peneliti sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Jurnal penelitian yang ditulis oleh Ririvega Kasenda (2013) dengan judul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan penelitian, kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu membahas tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai atau

karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitiannya sebelumnya yaitu terletak pada objek penelitian, penelitian sebelumnya mengambil objek pada karyawan PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

4. Skripsi yang ditulis oleh Siska Dwi (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada Pt. Agung Toyota Duri-riau”. Tipe penelitian ini adalah survey deskriptif dengan lokasi penelitian dilakukan di PT. Agung Toyota Duri-Riau. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Y) Karyawan bagian Marketing Eksekutif pada PT. Agung Toyota Duri-Riau. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai R Square 0,51 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian marketing pada pt. agung toyota duri-riau, sedangkan sisanya sebesar 49% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas tentang kompensasi sebagai variabel (X). Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian ini motivasi dan kompensasi sebagai variabel (X) sedangkan dalam penelitian sebelumnya motivasi sebagai variabel (Y).

5. Skripsi yang ditulis Budi Setiawan (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih”. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif Kuantitatif. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota Prabumulih. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama membahas motivasi dan objek penelitian yaitu di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel kompensasi sedangkan penelitian sebelumnya hanya menggunakan variabel motivasi.
6. Skripsi yang ditulis Suwati (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda”. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil Pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu terletak pada objek, penelitian sebelumnya mengambil objek pada Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda sedangkan penelitian ini mengambil objek pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Teori Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah daya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.. Motivasi adalah hal-hal yang dapat membuat dorongan, dan motivasi kerja adalah pendorong semangat yang menimbulkan suatu dorongan.

Menurut Yusuf (2015, h. 264) bahwa motivasi adalah suatu usaha atau kesadaran untuk mempengaruhi perilaku seseorang untuk mengarahkan agar terlaksana tujuan organisasi.

Menurut Moenir (2010, h. 136) bahwa “motivasi itu adalah rangsangan dari luar berupa benda atau bukan benda yang bisa membangkitkan keinginan pada seseorang untuk memiliki, menghayati, memahami atau menggapai sesuatu.

Motivasi menurut Hasibuan (2011, h. 143) adalah suatu kemampuan dalam membimbing pegawai dan organisasi supaya mau bekerja secara sukses sehingga harapan para pegawai dan target organisasi sekaligus terlaksana.

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere*. Artinya mendorong atau memberi dorongan untuk menciptakan semangat kerja, membuat mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala usahanya menuju kepuasan (Malayu, 2015, h. 143).

Menurut Flippo (2016, h. 143) motivasi adalah kemampuan untuk membuat karyawan dan organisasi ingin berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan organisasi tercapai pada saat yang bersamaan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor- faktor yang memengaruhi motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator bertumpu sendiri. Motivasi itu muncul karena sebab akibat dari hubungan yang timbul dalam diri seseorang.

Menurut Sutrisno (2016, h. 116-120) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.

1. Faktor internal

Faktor intern bisa mempengaruhi daya motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup diperlukan bagi setiap orang yang hidup di bumi ini.

b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Beberapa orang ingin bekerja karena ingin diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk mencapai status sosial yang lebih tinggi, orang itu harus mengeluarkan uang dan untuk mendapatkan uang itu dia harus bekerja keras.

2. Faktor eksternal

Faktor-faktor eksternal sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja meliputi semua sarana dan prasarana kerja di sekitar seorang karyawan yang bekerja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, peralatan dan perkakas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja orang-orang di lokasi.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi pekerja untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang tepat adalah alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawannya melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Adanya jaminan pekerjaan

Jika seseorang merasa bahwa karir yang jelas dijamin di tempat kerja, semua orang akan mau bekerja keras untuk mengorbankan apa yang mereka miliki untuk perusahaan. Mereka tidak hanya ingin bekerja untuk hari

ini, tetapi mereka juga ingin bekerja di perusahaan sampai tua dan tidak harus sering berpindah-pindah.

3. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2012, h. 152) indikator motivasi sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yakni hirarki kebutuhan yang mendasar bagi manusia dan kebutuhan yang penting untuk beristirahat.

b. Kebutuhan rasa aman

Hal ini ditunjukkan dengan adanya lembaga keselamatan kerja, antara lain adanya jaminan sosial, dana pensiun, pelayanan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan..

c. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan melalui interaksi dengan orang lain, seperti kebutuhan untuk diterima, mencintai, dan dicintai dalam kelompok.

d. Kebutuhan harga diri

Ditunjukkan dengan pengakuan dan evaluasi berdasarkan kemampuan seseorang. Ini berarti bahwa karyawan dan manajer lain perlu menghormati dan menghargai pekerjaan mereka.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Sadirman (2020, h. 85) tujuan motivasi yaitu:

- a. Mengajak seseorang supaya bertindak.
Motivasi yakni sebagai dorongan dari kegiatan-kegiatan yang hendak dilaksanakan seseorang.
- b. Memastikan arah target, yaitu kearah target yang ingin dicapai.
- c. Memilah yang ingin dilakukan, yaitu dengan mendahulukan pekerjaan agar tujuan tercapai dan menahan pekerjaan yang tidak terlalu berarti bagi tujuan tersebut.

2.2.2. Teori Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menghargai individu atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah masalah yang relatif kompleks. Sebab, kebijakan remunerasi yang dicita-citakan harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh negara, perwakilan, dan pemerataan sesuai kelayakan di ranah setelah latar belakang kepegawaian. Pendidikan, keterampilan, status sosial, tergantung pada ekonomi negara.

Kompensasi adalah imbalan yang diberikam atas usaha seseorang dalam bekerja. Menurut Setyorini (2019, h. 9) kompensasi yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan karena telah bekerja dan Malayu (2015, h. 118) kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang

karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Suparyadi (2015, h. 271) kompensasi yaitu total penghasilan seseorang yang diperoleh atas partisipasinya terhadap perusahaan sebagai penghargaan. Kompensasi didefinisikan sebagai jumlah yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas upaya mereka (Wibowo, 2017, h. 289). Sedangkan menurut Mulyadi (2015, h. 11) kompensasi adalah apa yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Menurut Indriyani (2019, h. 132–136) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi diantaranya sebagai berikut:

a. Pendidikan

Pendidikan berperan sangat penting bagi organisasi. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, organisasi berharap semakin berkompeten juga orang tersebut sehingga memperoleh kompensasi atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

b. Berpengalaman

Pengalaman mengacu pada keahlian seseorang dalam pekerjaan. Hasil survei menunjukkan bahwa terdapat perbedaan penentuan kompensasi pegawai antara pegawai

negeri dan perusahaan swasta. Pengalaman tidak termasuk dalam faktor yang mempengaruhi pemberian reward kepada pegawai di kecamatan Nongsa. Pengalaman telah terbukti baik untuk perusahaan swasta karena perusahaan swasta lebih memilih keahlian karyawan khusus domain.

c. Kewajiban dan komitmen

Seseorang yang memiliki kewajiban yang besar dalam pekerjaan, maka akan mendapatkan kompensasi yang besar pula begitu juga sebaliknya.

d. Jabatan

Semakin tinggi posisi seseorang, semakin berat pula amanah dan kewajiban yang harus ditanggung. Maka perlu dihargai dengan memberikan kompensasi yang setimpal dengan apa yang dilakukannya.

e. Jenjang kepangkatan

Pangkat juga yang menjadi faktor seseorang mendapatkan kompensasi, semakin tinggi pangkat seseorang maka semakin tinggi pula kompensasi yang di dapat.

f. Prestasi kerja

Prestasi kerja yaitu kerja keras yang dilakukan seseorang sesuai target yang ingin dicapai. Seseorang yang mempunyai prestasi akan mendapatkan kompensasi berupa kenaikan pangkat.

3. Indikator Kompensasi

Menurut Wibowo (2017, h. 2) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Pada dasarnya upah biasanya pada tingkat rendah dengan maksud sebagai kompensasi dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Insentif

Walaupun insentif diserahkan kepada suatu kelompok, program insentif dipersiapkan agar bisa meningkatkan semangat bekerja pekerja.

c. Tunjangan

Atasan memberikan bonus lain sebagai bentuk penghargaan kepada para pekerja.

d. Fasilitas

Fasilitas umum yang berhubungan dengan kebutuhan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir pribadi, dan fasilitas hiburan untuk karyawan (perlakuan istimewa).

4. Tujuan Kompensasi

Menurut Kasmir (2016, h. 238) tujuan kompensasi sebagai berikut:

- a. Komitmen pekerja bertambah
Kerena kompensasi ini bisa membangkitkan rasa semangat dan gairah pekerja sehingga selalu bersungguh-sungguh dalam melakukan tugasnya.
- b. Tanggung jawab bertambah
Adanya kompensasi yang sesuai dapat membangkitkan rasa komitmen dan janji yang telah disepakatinya.
- c. Gairah bekerja bertambah
Dengan adanya kompensasi juga membuat dorongan bekerja pekerja semakin besar sehingga karyawan terus bekerja.
- d. Pekerja merasa aman
Karena adanya kompensasi membuat rasa aman dan nyaman dan menghilangkan rasa kegelisaan pekerja.

2.2.3. Teori Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah bagaimana pencapaian dari pekerjaan dan mengerti cara melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja menurut Handoko (2014, h. 216) didefinisikan sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi pekerjaan para karyawannya. Kinerja merupakan hasil yang berkualitas seseorang pekerja dalam malakukan tugas yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017, h. 67).

Sedangkan menurut Wibowo (2017, h. 3) kinerja yaitu pelaksanaan rancangan yang telah dirangkap.

Menurut Wirawan (2015, h. 264) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau organisasi selaras dengan tanggung jawab agar tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kinerja adalah hasil atau keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda seperti standar ketenagakerjaan, tujuan, standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Rivai, 2015, h. 500).

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Kasmir (2016, p. 189) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Keahlian dan kemahiran

Pegawai yang mempunyai keahlian dan kemahiran akan lebih mudah menyelesaikan tugasnya dengan benar begitu juga sebaliknya.

b. Pemahaman

Pemahaman tentang apa yang akan di kerjakan itu akan menghasilkan pekerjaan yang sangat memuaskan.

c. Program kerja

Apabila sudah memiliki program kerja maka akan memudahkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

d. Karakter

Seseorang yang memiliki karakter yang baik biasanya akan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya.

e. Pimpinan

Pemimpin yang bersikap loyal dan dekat dengan bawahan akan membuat pegawai tidak merasa tertekan.

3. Indikator kinerja pegawai

Menurut Madaun (2016, h. 70) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas dalam hal keterampilan dan kompetensi karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah produksi yang dinyatakan dalam unit seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan waktu

tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal jam tertentu, yang dimaksudkan untuk mencocokkan hasil dasar dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Kehadiran

Agar dapat bekerja tepat waktu, perusahaan membutuhkan kehadiran.

4. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2015, h. 196) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut:

a. Memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melaksanakan evaluasi terhadap kinerja, perusahaan bisa mengetahui kekurangan para pegawai dan mengarahkan untuk melakukan perbaikan diri.

b. Kebutuhan bimbingan dan pengembangan

Pegawai yang belum cukup mahir agar diberikan bimbingan supaya sanggup manaikan pekerjaannya.

c. Peluang kerja adil

Jika pegawai melakukan kinerja yang baik maka akan mendapatkan imbalan atas kerja kerasnya.

d. Pengembangan karir

Jika kinerja pegawai meningkat maka akan mendapatkan kenaikan jabatan sesuai peraturan.

e. Kompensasi yang sesuai

Pegawai yang mengalami peningkatan dalam bekerja maka akan mendapatkan kompensasi yang sesuai.

2.3. Grand Theory

1. Teori Motivasi

Menurut Malayu (2015, h. 143) motivasi berasal dari bahasa latin *movere*. Artinya mendorong atau memberi dorongan untuk menciptakan semangat kerja, membuat mereka mau bekerja

sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dalam segala usahanya menuju kepuasan. Teori tersebut menjelaskan beberapa variabel yang sesuai dengan topik penelitian ini dan juga teori ini sudah menjelaskan secara keseluruhan mengenai permasalahan latar belakang serta teori ini sudah sering dijadikan referensi oleh peneliti terdahulu.

Indikator Motivasi menurut Hasibuan (2012, h. 152) indikator motivasi sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis yakni hirarki kebutuhan yang mendasar bagi manusia dan kebutuhan yang penting untuk beristirahat.

b. Kebutuhan rasa aman

Hal ini ditunjukkan dengan adanya lembaga keselamatan kerja, antara lain adanya jaminan sosial, dana pensiun, pelayanan kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan.

c. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan melalui interaksi dengan orang lain, seperti kebutuhan untuk diterima, mencintai, dan dicintai dalam kelompok.

d. Kebutuhan harga diri

Ditunjukkan dengan pengakuan dan evaluasi berdasarkan kemampuan seseorang. Ini berarti bahwa karyawan dan

manajer lain perlu menghormati dan menghargai pekerjaan mereka.

2. Teori Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015, h. 271) kompensasi yaitu total penghasilan seseorang yang diperoleh atas partisipasinya terhadap perusahaan sebagai penghargaan. Teori tersebut menjelaskan kompensasi yang sesuai dengan topik penelitian dan teori ini sudah sering dijadikan referensi oleh peneliti terdahulu.

Indikator Kompensasi menurut Wibowo (2017, h. 2) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Gaji

Pada dasarnya upah biasanya pada tingkat rendah dengan maksud sebagai kompensasi dengan waktu yang telah ditentukan.

b. Insentif

Walaupun insentif diserahkan kepada suatu kelompok, program insentif dipersiapkan agar bisa meningkatkan semangat bekerja pekerja.

c. Tunjangan

Atasan memberikan bonus lain sebagai bentuk penghargaan kepada para pekerja.

d. Fasilitas

Fasilitas umum yang berhubungan dengan kebutuhan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan,

tempat parkir pribadi, dan fasilitas hiburan untuk karyawan (perlakuan istimewa).

3. Teori Kinerja

Menurut Rivai (2015, h. 500) periode waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda seperti standar ketenagakerjaan, tujuan, standar yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Teori tersebut menjelaskan kinerja yang sesuai dengan topik penelitian dan teori ini sudah sering dijadikan referensi oleh peneliti terdahulu

Indikator kinerja pegawai menurut Madaun (2016, h. 70) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kualitas

Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas dalam hal keterampilan dan kompetensi karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah produksi yang dinyatakan dalam unit seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketetapan waktu

tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal jam tertentu, yang dimaksudkan untuk mencocokkan hasil dasar dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

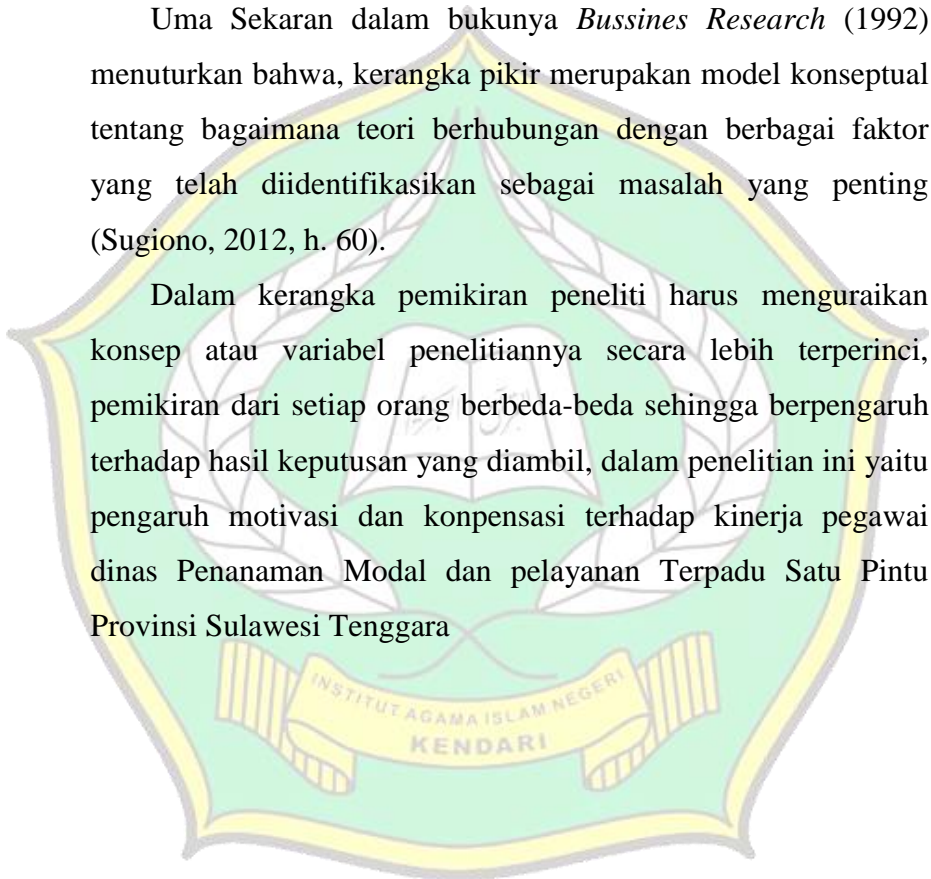
d. Kehadiran

Agar dapat bekerja tepat waktu, perusahaan membutuhkan kehadiran.

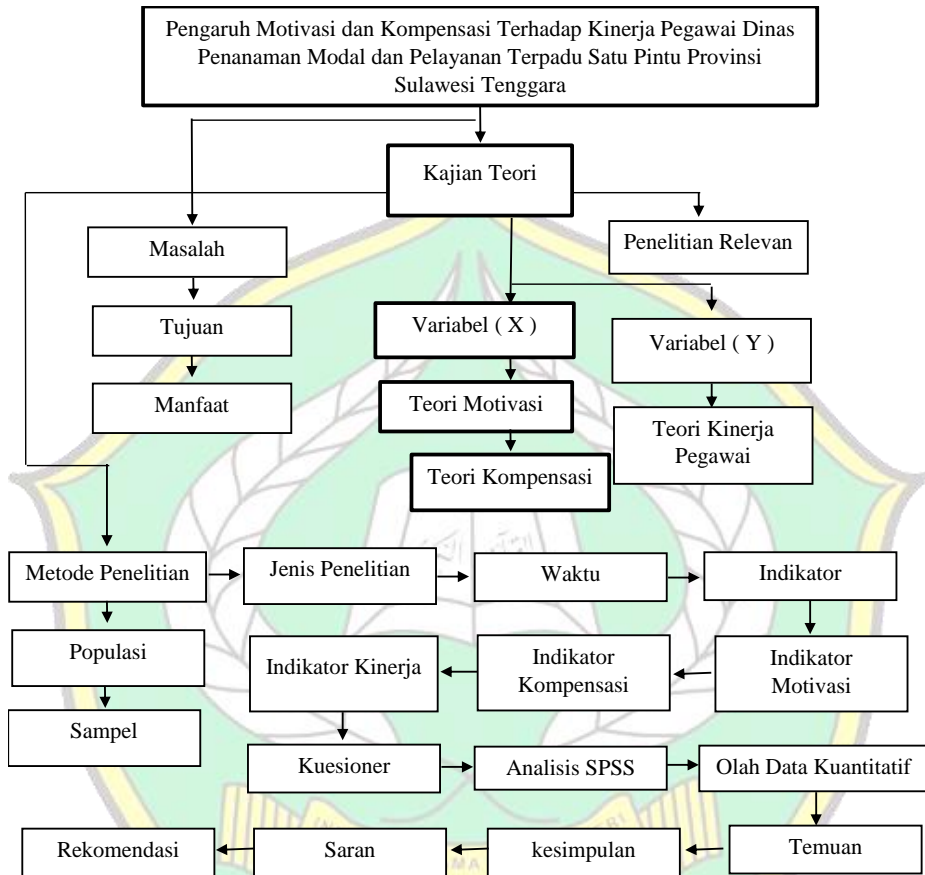
2.4. Kerangka Pikir

Uma Sekaran dalam bukunya *Bussines Research* (1992) menuturkan bahwa, kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiono, 2012, h. 60).

Dalam kerangka pemikiran peneliti harus menguraikan konsep atau variabel penelitiannya secara lebih terperinci, pemikiran dari setiap orang berbeda-beda sehingga berpengaruh terhadap hasil keputusan yang diambil, dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara



Gambar 2.1 kerangka Pikir



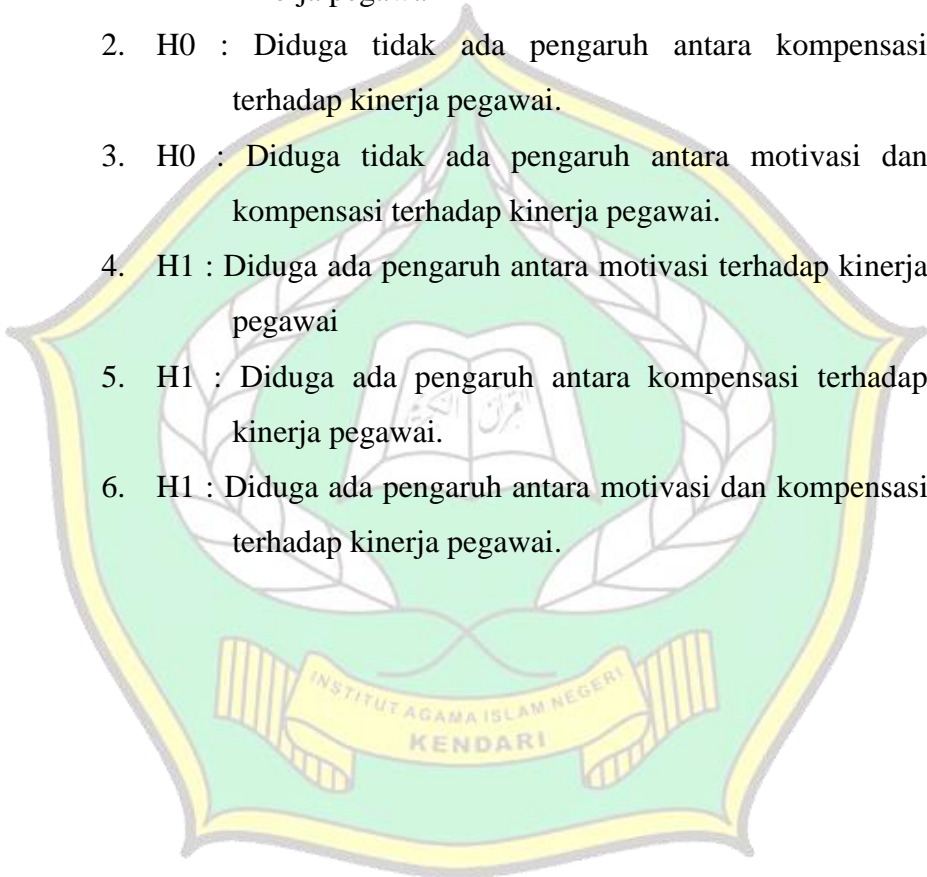
2.5.Hipotesis

Menurut Ikhsan (2014, h. 73) hipotesis disebut sebagai jawaban sementara rumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan penelitian.

Hipotesis menghubungkan antara teori dengan penelitian. Dengan kata lain, hipotesis diterima apabila fakta membenarkan

dan dapat ditolak apabila fakta tidak membenarkan. Berdasarkan kerangka pikir yang dikemukakan diatas, maka dapat diambil hipotesisnya yaitu sebagai berikut:

1. H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai
2. H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
3. H₀ : Diduga tidak ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
4. H₁ : Diduga ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai
5. H₁ : Diduga ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.
6. H₁ : Diduga ada pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analisis regresi melalui pengolahan data primer, dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

3.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian berada di Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara dengan objek penelitian pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 25 November sampai 04 Desember Tahun 2022.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 51 orang.

2. Sampel Penelitian

Peneliti menggunakan jenis *Nonprobability Sampling*. Dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 51 orang.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yaitu data diambil dengan turun langsung ke tempat penelitian. Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar Pertanyaan (Quesioner)

Dalam hal ini responden yang dimaksud adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang yang dijadikan sampel penelitian.

Tabel 3.1
Skala Likert

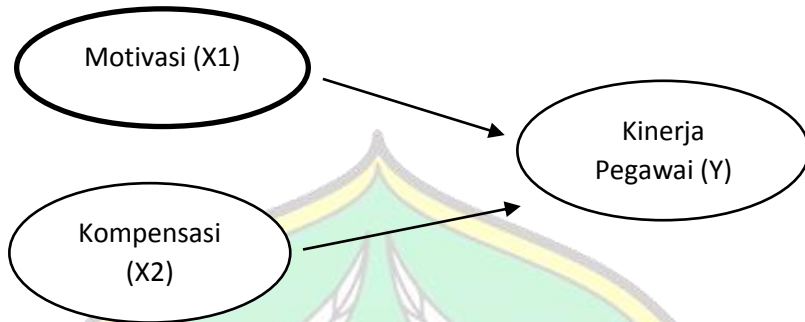
Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiono, 2012, h. 132)

3.5. Desain Penelitian

Adapun hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Gambar 3.2
Desain Penelitian



3.6. Instrumen Penelitian

Menurut Yusuf (2013, h. 310) secara umum instrumen penelitian yang dapat digunakan peneliti dalam penelitian kuantitatif adalah kuesioner dan wawancara. Kuesioner berarti suatu rangkaian pertanyaan yang berhubungan dengan topik tertentu dan diberikan pada kelompok tertentu dalam hal ini Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara dengan maksud untuk memperoleh data.

3.7. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan-perhitungan untuk menjawab semua rumusan masalah, dan melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiono, 2017, h. 142).

Teknik analisis data yang dipakai untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai ialah dengan melakukan pengujian secara kuantitatif. Uji yang digunakan untuk menganalisis data penelitian adalah sebagai berikut:

3.7.1. Uji Instrumen

1. Uji validitas

Uji dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrumen yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Untuk mengukur pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui agar dapat diperkirakan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Uji Normalitas

Pada model regresi uji normalitas dipakai untuk menguji apakah nilai residual yang diperoleh dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual yang terdistribusi secara normal adalah model regresi yang baik. Pengujian SPSS dengan menggunakan Chi Square pada taraf signifikan $> 0,5$ digunakan untuk melakukan uji normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi pada model regresi apabila terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi antara satu dengan yang lainnya. Untuk melihat ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi.

Variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan:

- a. $VIF > 5$ maka diduga memiliki persoalan multikolinearitas.
- b. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.
- c. $Tolerance < 0,1$ maka diduga memiliki persoalan multikolinearitas.

d. Tolerance > 0,1 maka tidak terdapat persoalan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residual absolute sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau tidak diantara data pengamatan tersebut menggunakan koefisien signifikan > 0.050, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara data pengamatan tersebut. Bila signifikan < 0,050 maka dinyatakan terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis regresi linear berganda

Analisis linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua hubungan atau lebih variabel dependen (Motivasi), (Kompensasi) dan variabel independen (Kinerja). Ini dilakukan untuk melihat arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, apakah masing-masing independen berhubungan positif, dan untuk memperkirakan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami peningkatan dan penurunan. Dalam penelitian ini model persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_n X_n + e$$

Sumber: (Sugiono, 2017, h. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

A = Konstanta

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

B1-B2 = Koefisiensi regresi, merupakan besarnya perubahan variabel terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas.

3.7.4. Uji Hipotesis

1. Uji F

Anova atau analisis varian yaitu uji yang dilakukan bersama-sama (uji f) untuk menguji signifikan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka Fhitung akan dibandingkan dengan Ftabel (Priyatno, 2014, h. 146).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan rumus:

Bentuk pengujian:

- a. $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. $H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. \leq 0,05)
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig. $>$ 0,05)

2. Uji T

Menurut Priyanto (2014, h. 147) uji t atau t hitung merupakan pengujian signifikan untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara persial, apakah berpengaruh signifikan atau tidak. Untuk mengetahui hasilnya signifikan atau tidak, angka t hitung akan dibandingkan dengan t tabel.

Untuk mengetahui t tabel ($n - k$) n yaitu banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas sehingga dapat diketahui angka titik persentase t dan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji t

Bentuk pengujian:

- a. $H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. $H_a \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

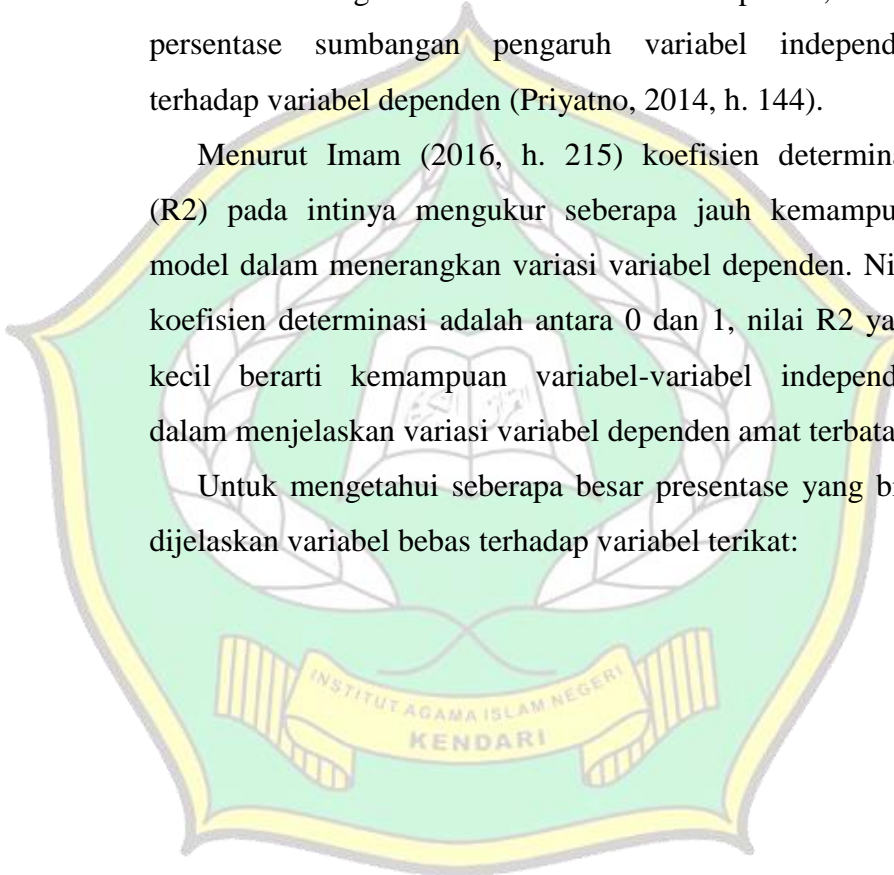
- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas \leq tafar signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha$,05)

- b. Terima H_a jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $>$ α ,05)
3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

R Square atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Priyatno, 2014, h. 144).

Menurut Imam (2016, h. 215) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Untuk mengetahui seberapa besar presentase yang bisa dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat:



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara

Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BKMPD dan PTSP) Provinsi Sulawesi Tenggara mengambil tempat di salah satu bekas gedung Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Tenggara, yang beralamat di Jl. Mayjend S. Parman No. 2 Kendari. Tepat dibelakang Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Tenggara.

Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BKMPD dan PTSP) Provinsi Sulawesi Tenggara dibentuk Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 27 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Bidang Penanaman Modal yang ditindak lanjuti dengan Ketentuan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara Nomor 3 Tahun 2010 tentang Pemberian Insentif dan Pemberian Kemudahan Penanaman Modal di Provinsi Sulawesi Tenggara dan Keputusan Gubernur Sulawesi Tenggara Tahun 2011 Nomor: 12 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Bidang Penanaman Modal Provinsi Sulawesi Tenggara.

Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BKMPD dan PTSP) Provinsi Sulawesi Tenggara dipimpin

oleh seorang Kepala Badan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala BKPM dan PTSP Provinsi Sulawesi Tenggara dibantu oleh seorang Sekretaris dan 4 (Empat) Kepala Bidang, yaitu Bidang Penelitian dan Pengembangan, Bidang Kerjasama dan Promosi, Bidang Perizinan dan Bidang Pengendalian.

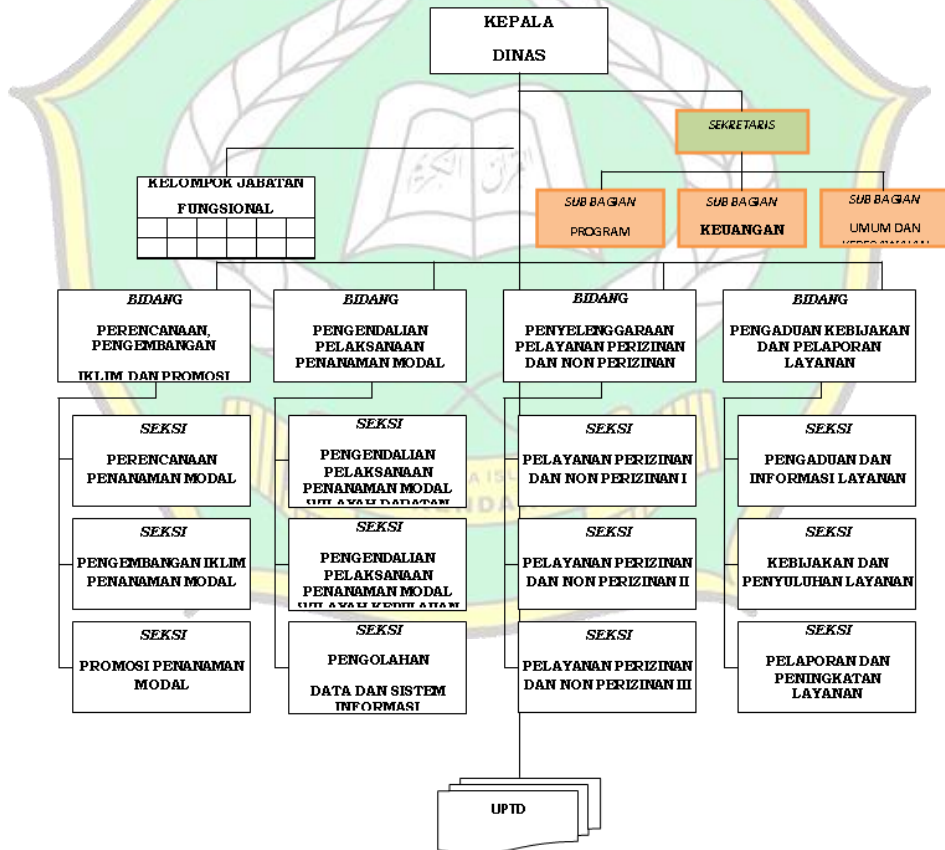
Pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) dilaksanakan oleh Bidang Perizinan yang didalamnya terbagi atas Subbidang Perizinan dan Subbidang Non Perizinan. Dalam melaksanakan pelayanan perizinan, Pegawai PTSP dibantu oleh tim Teknis yang berasal dari 12 (Dua Belas) SKPD yang bertugas pada pelayanan perizinan di PTSP. Badan Koordinasi Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (BKPM dan PTSP) Provinsi Sulawesi Tenggara dibentuk dengan tujuan untuk mempermudah proses birokrasi pelayanan pengurusan perizinan dalam berbagai bentuk, diantaranya mempercepat waktu pelayanan dengan mengurangi tahapan-tahapan dalam pelayanan yang kurang penting.

Semua jenis pelayanan perizinan pada lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dapat langsung ditangani di Kantor BKPM dan PTSP. Diantaranya, Sektot Penanaman Modal, Sektor Kesehatan, Sektor Pekerjaan Umum, Sektor Perhubungan dan Kominfo, Sektor Sosial, Sektor Ketenagakerjaan, Sektor Pertanian dan Peternakan, Sektor Koperasi dan UMKM, Sektor Pariwisata, Sektor Perikanan dan Kelautan, Sektor Kehutanan dan Sektor Energi dan Sumber Daya Mineral.

BKPM-D-PTSP mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Badan di bidang teknis operasional pelayanan perizinan terpadu yakni memimpin, mengawasi, mengkoordinasikan pelaksanaan proses pelayanan perizinan & pelayanan non perizinan dari beberapa SKPD di Pemrov & menyelenggarakan ketatausahaan. Dalam melaksanakan tugas wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi.

4.1.2. Struktur organisasi

Gambar 4.2. Struktur Organisasi



4.1.3. Visi Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara

Visi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara adalah meningkatkan Pelayanan Perizinan Investasi Secara Profesional dan Prima.

Misi Instansi adalah :

- a. Mengembangkan Kebijakan PTSP Yang Dapat Diterima Masyarakat, Partisipatif, Bertanggungjawab, Dan Berkelanjutan.
- b. Mewujudkan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Yang Mudah, Cepat, Murah dan Transparan.
- c. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dan Seluruh Pemangku Kepentingan Dalam Proses Peyelenggaraan PTSP di SULTRA.
- d. Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat. Memberikan Kepastian Hukum Kepada Masyarakat.
- e. Meningkatkan Iklim Investasi Skala Kecil, Menengah Maupun Besar.
- f. Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Memiliki Integritas Tinggi Dan Profesional.
- g. Membangun Sistem Kelembagaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Yang Berbasis Kompetensi Dan Teknologi Informasi.

4.2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini memiliki beberapa karakteristik, yang terdiri dari:

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini karakteristik jenis kelamin dibedakan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun data dan persentase mengenai jenis kelamin responden pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	34	66,7%
Perempuan	17	33,3%
Jumlah	51	100%

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan keterangan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 34 orang atau 66,7% dan perempuan sebanyak 17 orang atau 33,3%. Hal ini menunjukan bahwa sampel yang diambil untuk penelitian ini adalah laki-laki lebih dominan dari Pada perempuan.

b. Karakteristik berdasarkan umur

Responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 6 kelompok, yaitu dibawah usia 21 tahun, 20-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, 36-40 dan 40 ke atas. Adapun data dan persentase mengenai usia responden Pegawai di

Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai berikut :

Tabel 4.2

Usia	Frekuensi	Persentase
<21	0	0%
21-25	0	0%
25-30	0	0%
31-35	4	5.9%
36-40	11	21.6%
>40	36	72.5%
Jumlah	51	100%

Sumber : data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berusia diatas 40 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 75.2%. Usia 36-40 tahun sebanyak 11 orang atau 21.6%, dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia 31-35 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 5.9%.

c. Karakteristik berdasarkan agama

Adapun data dan persentase mengenai agama responden Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara sebagai berikut :

Tabel 4.3

Agama	Frekuensi	Persentase
Islam	51	100%
Kristen	0	0%
Hindu	0	0%
Budha	0	0%
Jumlah	0	0%

Sumber : data primer diolah, 2022

Dari table di atas diketahui bahwa responden yang berjumlah 51 pegawai semuanya beragama islam.

d. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 5 kelompok, yaitu pendidikan terakhir SMA/MA/MK, Diploma, S1 S2 dan S3. Untuk persentasi mengenai Pendidikan terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/MA/MK	3	5.9%
Diploma	1	2%
S1	27	52.9%
S2	20	39.2%
S3	0	0%
Jumlah	51	100%

Sumber : data primer diolah, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 yang paling banyak yaitu 27 orang atau 52.9%, lalu S2 sebanyak 20 orang atau 39.2%, kemudian SMA/MA/MK sebanyak 3 orang atau 5.9% dan yang paling sedikit adalah responden berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 1 orang atau 2%.

e. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Responden yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 5 kelompok, yaitu berdasarkan lama bekerja adalah dibawah 1 tahun, 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun

dan lebih dari 15 tahun. Untuk persentasi mengenai lama bekerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1	0	0%
1-5	10	19.6%
6-10	30	21.6%
11-15	11	58.8%
>15	0	0%
Jumlah	51	100%

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 51 responden yang dijadikan sampel terdapat 10 orang atau 19.6% dengan lama bekerja selama 1-5 tahun, 30 orang atau 21.6% dengan lama bekerja selama 6-10 tahun dan 11 orang atau 58.8% dengan lama bekerja selama 11-15 tahun.

4.3. Deskripsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

4.3.1. Variabel Motivasi

Berikut adalah persentase tanggapan responden pada variabel Motivasi :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Indeks
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	8	15.7%	43	84.3%	0	0%	0	0%	0	0%	4.17
2	X1.2	6	11.8%	45	88.2%	0	0%	0	0%	0	0%	4.12
3	X1.3	28	54.9%	23	45.1%	0	0%	0	0%	0	0%	4.54
4	X1.4	25	49.1%	26	50.9%	0	0%	0	0%	0	0%	4.49
5	X1.5	19	37.2%	32	62.8%	0	0%	0	0%	0	0%	4.37
6	X1.6	22	43.1%	28	54.9%	0	0%	1	2%	0	0%	4.39
7	X1.7	0	0%	24	47.1%	27	52.9%	0	0%	0	0%	3.47
8	X1.8	8	15.7%	34	66.7%	9	17.6%	0	0%	0	0%	3.88
Rata-rata												4.17

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan dikakatan tinggi karena memiliki rata-rata nilai indeks diatas 4.30 dan rata-rata variabel motivasi masuk dalam kategori tinggi karena memiliki rata-rata 4,2 dari 8 pernyataan dan jumlah keseluruhan indeks adalah 4.17. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan.

4.3.2. Variabel Kompensasi

Berikut adalah persentase tanggapan responden pada variabel Kompensasi:

Tabel 4.7

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Indeks
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	4	7.8%	47	92.2%	0	0%	0	0%	0	0%	4.1
2	X2.2	3	5.9%	48	94.1%	0	0%	0	0%	0	0%	4.1
3	X2.3	3	5.9%	48	94.1%	0	0%	0	0%	0	0%	4.1
4	X2.4	2	3.9%	45	88.2%	3	5.9%	1	2%	0	0%	3.9
5	X2.5	4	7.8%	46	90.2%	1	2%	0	0%	0	0%	4.1
6	X2.6	2	3.9%	48	94.1%	1	2%	0	0%	0	%	4.1
7	X2.7	32	62.8%	19	37.2%	0	0%	0	0%	0	0%	4.6
8	X2.8	2	3.9%	9	17.7%	4	7.8%	36	70.6%	0	0%	2.5
Rata-rata												3.9

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa item X1.1 pada variabel Kompensasi mempunyai skor sebesar 4.1 ini berarti item kompensasi X1.1 dikatakan kompensasi yang diberikan instansi sudah tinggi, untuk item X1.2 mempunyai skor 4.1 yang berarti item tersebut dikatakan tinggi dan Kompensasi yang diberikan Instansi sudah tinggi, untuk item X1.3 mempunyai skor 4.1 yang berarti item tersebut dikatakan tinggi dan Kompensasi yang diberikan Instansi sudah tinggi, untuk item X1.4 mempunyai skor 3.9 yang berarti item tersebut dikatakan tinggi dan Kompensasi yang diberikan Instansi sudah tinggi, untuk item X1.5 mempunyai skor 4.1 yang berarti item tersebut dikatakan tinggi dan Kompensasi yang diberikan Instansi sudah tinggi, untuk item X1.6 mempunyai skor 4.1 yang berarti item tersebut dikatakan tinggi dan Kompensasi yang diberikan Instansi sudah tinggi, untuk item X1.7 mempunyai skor 4.6 yang berarti item tersebut dikatakan sangat tinggi dan Kompensasi yang diberikan Instansi sudah tinggi, untuk item X1.8 mempunyai skor 2.5 yang berarti item tersebut

dikatakan rendah dan Kompensasi yang diberikan Instansi rendah dan untuk rata-rata nilai skor total variabel Kompensasi yaitu sebesar 3.9. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berada pada kategori tinggi, yang berarti kompensasi yang diberikan sudah tinggi.

4.3.3. Variabel Kinerja Pegawai

Berikut adalah persentase tanggapan responden pada variabel Kinerja :

Tabel 4.8

No	Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Indeks
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	1	2%	47	92.2%	3	5.8%	0	0%	0	0%	3.9
2	Y.2	2	3.9%	45	88.2%	4	7.9%	0	0%	0	0%	3.9
3	Y.3	7	13.8%	44	86.2%	0	0%	0	0%	0	0%	4.1
4	Y.4	0	0%	24	47.1%	13	25.5%	12	23.5%	2	3.9%	3.1
5	Y.5	6	11.8%	45	88.2%	0	0%	0	0%	0	0%	4.1
6	Y.6	1	2%	40	78.4%	7	13.7%	3	5.9%	0	0%	3.7
7	Y.7	7	13.8%	40	78.4%	4	7.8%	0	0%	0	0%	4.1
8	Y.8	15	29.4%	36	70.6%	0	0%	0	0%	0	0%	4.2
Rata-rata												3.8

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 1 butir variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori cukup sedangkan lainnya masuk dalam kategori tinggi dan untuk rata-rata dari pernyataan variabel kinerja pegawai masuk dalam kategori tinggi karena memiliki rata-rata sebesar 3,8. Hal ini dapat diartikan bahwa Pegawai memiliki kinerja yang tinggi.

4.4. Pengujian dan Hasil Data

4.4.1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika rhitung untuk tiap butir pertanyaan bernilai positif dan lebih besar dari rtabel, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid, begitu pula sebaliknya. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi

Hasil uji validitas pada variabel persepsi kognitif adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Rangkuman Instrumen Validitas Untuk Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
X1.1	0.443	0.271	0.001	Valid
X1.2	0.426	0.271	0.002	Valid
X1.3	0.823	0.271	0.000	Valid
X1.4	0.812	0.271	0.000	Valid
X1.5	0.775	0.271	0.000	Valid
X1.6	0.662	0.271	0.000	Valid
X1.7	0.511	0.271	0.000	Valid
X1.8	0.460	0.271	0.001	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rhitung untuk keseluruhan butir pernyataan variabel Motivasi (X1) lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0.271 atau rhitung >

t_{tabel} dan nilai sig. lebih kecil dari 0.05, maka seluruh butir pernyataan variabel Motivasi dikatakan valid.

2) Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas pada variabel persepsi kognitif adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rangkuman Instrumen Validitas Untuk Variabel Kompensasi (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
X2.1	0.542	0.271	0.000	Valid
X2.2	0.677	0.271	0.000	Valid
X2.3	0.587	0.271	0.000	Valid
X2.4	0.504	0.271	0.000	Valid
X2.5	0.518	0.271	0.000	Valid
X2.6	0.685	0.271	0.000	Valid
X2.7	0.497	0.271	0.000	Valid
X2.8	0.620	0.271	0.000	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk keseluruhan butir pernyataan variabel Kompensasi (X2) lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.271 atau $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan nilai sig. lebih kecil dari 0.05, maka seluruh butir pernyataan variabel Kompensasi dikatakan valid.

3) Variabel Kinerja

Hasil uji validitas pada variabel persepsi konatif adalah sebagai berikut

Tabel 4.11
Rangkuman Instrumen Validitas Untuk Variabel
Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
X2.1	0.416	0.271	0.002	Valid
X2.2	0.424	0.271	0.002	Valid
X2.3	0.559	0.271	0.000	Valid
X2.4	0.714	0.271	0.000	Valid
X2.5	0.460	0.271	0.001	Valid
X2.6	0.625	0.271	0.000	Valid
X2.7	0.434	0.271	0.001	Valid
X2.8	0.452	0.271	0.001	Valid

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} untuk keseluruhan butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0.271 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai sig. lebih kecil dari 0.05, maka seluruh butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas dari tiap-tiap variabel, maka selanjutnya dapat dilakukan pengujian reliabilitas. Hasil analisis reliabilitas dapat dilihat pada output program SPSS dan ditunjukkan dengan besarnya nilai alpha (α). Pengambilan keputusan reliabilitas jawaban atas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai alfa

cronbach $> 0,6$ maka butir pernyataan atas variabel yang diteliti adalah reliabel. Dimana berikut adalah hasilnya :

Tabel 4.12
Rangkuman Uji Reliabilitas Alfa Cronbach Sebesar 0.60

Variabel	ralpha	Alpha Cronbch	Keterangan
Motivasi (X1)	0.706	0.60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.702	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.751	0.60	Reliabel

Sumber: data primer diolah, 2022

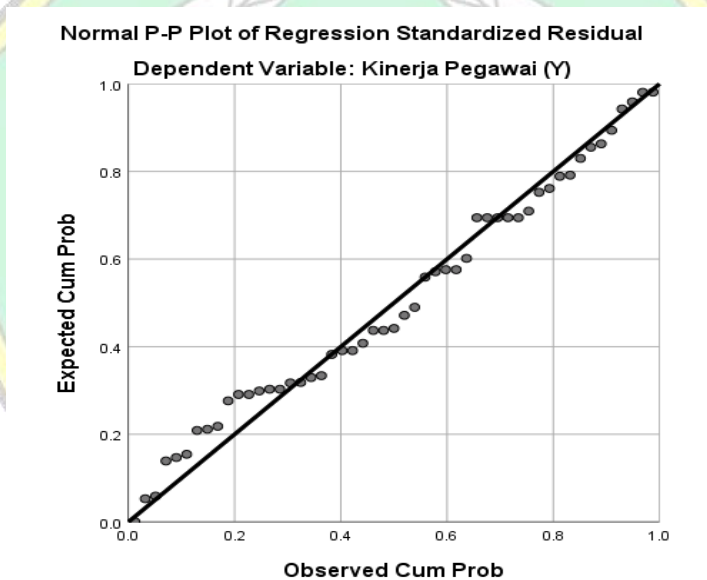
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa butir variabel-variabel pernyataan Motivasi (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha cronbach $> 0,60$, sehingga dapat digunakan untuk mengolah data selanjutnya.

4.4.2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, berdistribusi normal atau tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2010, h. 103). Dasar Pengambilan Keputusan adalah :

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.13

Sumber: data primer diolah, 2022

Dengan melihat tampilan grafik di atas dapat diketahui bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Selain itu terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal

dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Jika ada korelasi, maka dinamakan multikolinieritas.

Untuk mendeteksi terdapat tidaknya multikolinieritas didasarkan pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tolerance. Nilai VIF < 10 dan Angka toleransi $> 0,10$ menunjukkan tidak adanya gejala multikoleniaritas dalam model regresi. Hasil pengujian multikoleniaritas dengan nilai VIF dan toleransi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Rangkuman Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	0.998	1.002	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi (X2)	0.998	1.002	Bebas Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah, 2022

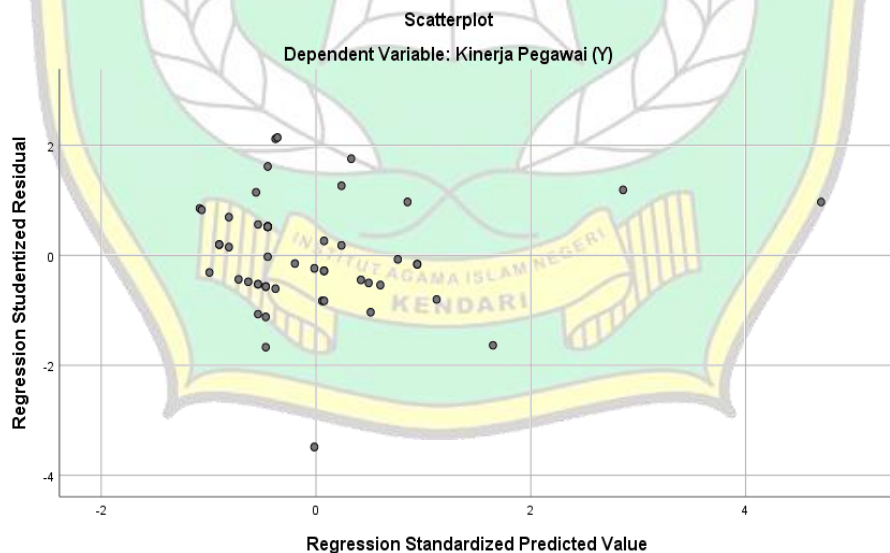
Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada di bawah 10. Sedangkan nilai toleran semuanya di atas 0,10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikoleniaritas, yang berarti

bahwa semua variabel tersebut dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas-nya (Sujawerni, 2015, h. 178). Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.15
Scatterplot
Dependen Y



Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat diketahui bahwa gambar atau titik-titik di atas menyebar dan tidak membentuk suatu garis atau pola tertentu. Berarti tidak terdapat heteroskedastisitas model ini, dengan kata lain semua variabel independen yang terdapat dalam model ini memiliki sebaran varian yang sama.

4.4.3. Uji Ketetapan Model

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan (Algifari, 2013, h. 45) dan hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4.16

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.159	1.873
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (x2), Motivai (X1)				

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari table koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0.439. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 43.9%. dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan

bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen cukup kuat.

Dari tabel di atas dapat juga diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0.193. Hal ini menunjukkan variasi perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan sebesar 19.3%, sedangkan sisanya 80.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis ini.

b. Uji F

Uji F adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho : Variabel independen Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Ha : Variabel independen Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan acuan pengambilan kesimpulan:

Jika $Sig > 0,05$ maka Ho diterima

dan jika $Sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima

dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Hasil pengujian ada table berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.232	2	20.116	5.734	.006 ^b
	Residual	168.396	48	3.508		
	Total	208.627	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (x2), Motivai (X1)						

Sumber: data primer diolah, 2022

Dari table di atas diketahui nilai F hitung 5.734 dengan tingkat signifikasnsi 0.006, dan telah diketahui bahwa F tabel yakni 2.70. Dari data tersebut dapat diketahui :

Sig. $0.006 < 0.05 = H_0$ ditolak;

F hitung $5.734 > 2.70 = H_0$ ditolak.

Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

4.4.4. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t adalah suatu sarana pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk melakukan uji t, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Variabel independen Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel minat menjadi nasabah bank syariah.

Ha : Variabel independen Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap minat menjadi nasabah bank syariah.

Dengan acuan pengambilan kesimpulan:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika $Sig > 0,05$ maka H_0 diterima

dan jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Hasil Pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis atau Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.453	5.617		3.463	.001
	Motivai (X1)	-.081	.109	-.096	-.743	.461
	Kompensasi (x2)	.470	.141	.433	3.333	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: data primer diolah, 2022

a. Variabel Motivasi

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar -0.743 sedangkan t tabel sebesar 2.00 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.461 di atas 0.05 atau $0.461 > 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individu variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas

Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

b. Variabel Kompensasi

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 3.333 sedangkan t tabel sebesar 2.00 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.002 dibawah 0.05 atau $0.002 < 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara individu variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dari tabel di atas dapat juga diketahui besarnya pengaruh variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara, yakni dengan rumus bentuk umum analisis regresi berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 19.453, artinya jika semua variabel independen dianggap konstan maka skor variabel dependen nilainya sebesar 19.453.
- b. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar -0.081, artinya bahwa setiap kenaikan skor variabel Motivasi satu-

satuan (dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan) maka skor variabel dependen akan naik sebesar -0.081 atau 08,1%.

- c. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0.470, artinya bahwa setiap kenaikan skor variabel Kompensasi satu-satuan (dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan) maka skor variabel dependen akan naik sebesar 0.470 atau 47.0%.

4.5. Hasil dan Pembahasan

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian ini menunjukkan kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya tanggapan kesetujuan dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji F menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi besaran pengaruhnya yakni sebesar 43.9%.

Sedangkan dari hasil analisis regresi menghasilkan urutan besarnya pengaruh variabel-variabel independen yang berbeda. Ini terlihat dari besarnya koefisien dari terbesar pengaruhnya sampai yang terkecil berturut-turut, yakni Kompensasi (X_2) sebesar 0.470 atau 47.0% dan Motivasi (X_1) sebesar -0.081 atau 08.1%. Tidak semua variabel independen secara individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

4.5.1. Deskripsi Indikator Variabel

Berdasarkan data deskripsi responden terhadap variabel penelitian di atas, maka diperoleh nilai indeks dari masing-masing pernyataan (indikator), nilai indeks di sini digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden pada tiap indikator dengan berdasarkan skala likert, yakni apakah sangat setuju (5), setuju (4), Netral (3), tidak setuju (2) atau sangat tidak setuju (1). Adapun deskripsi indikator tiap-tiap variabel yakni sebagai berikut:

a. Indikator Variabel Motivasi

Pada Variabel Motivasi peneliti memasukkan empat indikator dengan masing-masing dua pernyataan ialah sebagai berikut:

Pada pernyataan X1.1. “Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” dengan perolehan nilai indeks 4.17. Sedangkan pernyataan X1.2. “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari” dengan perolehan nilai indeks 4.12. Suparyadi (2015, h. 274) hubungan motivasi dengan gaji, gaji sangat penting bagi pegawai. Besar kecilnya gaji akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Gaji juga penting bagi sebuah Instansi, dikarenakan kompensasi merupakan pencerminan bagaimana upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya

manusia dan jika gaji bagi pegawai sedikit maka motivasi pegawai juga akan menurun.

Pernyataan X1.3 “Selalu merasa aman bekerja dilingkungan kerja” dengan perolehan nilai indeks 4.54. Pernyataan X1.4. “Selalu merasa tenang dan nyaman dalam lingkungan kerja” dengan perolehan indeks 4.49. Menurut Wowor (2016, h. 7) selain dari pada itu Instansi juga perlu memperhatikan lingkungan kerja karena akan mempengaruhi motivasi pegawai secara tidak langsung. Jika Instansi tidak memperhatikan lingkungan dengan maksimal maka akan mempengaruhi pegawai dalam keputusannya untuk terus berhenti atau terus bekerja pada Instansi tersebut.

Dan pernyataan X1.5. “Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis” dengan perolehan indeks 4.37. Sedangkan pernyataan X1.6. “Memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja” dengan perolehan indeks 4.39. Berkaitan dengan dukungan sosial, manusia sebagai makhluk sosial dituntut kemampuannya untuk dapat berhubungan dengan orang lain. Hubungan antar personal merupakan salah satu ciri khas kualitas kehidupan manusia. Menurut Chamidah (2022, h. 250) manusia memerlukan keberadaan orang lain untuk saling memberi penilaian, membantu, mendukung dan bekerjasama dalam menghadapi tantangan kehidupan dan dengan adanya interaksi sosial maka dapat menciptakan suatu ikatan psikologis di antara pegawai

sehingga tercipta motivasi yang kuat. Motivasi akan semakin kuat jika atasan, rekan kerja saling mendukung dan motivasi akan rendah jika hubungan atasan dan rekan kerja kurang baik.

Pernyataan X1.7. "Kinerja yang telah dilakukan dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas" dengan perolehan indeks 3.47. Sedangkan pernyataan X1.8. "Atasan memberikan pujian apabila menyelesaikan tugas tepat waktu" dengan perolehan indeks 3.88. Seperti halnya yang dikemukakan Sudarmanto (2014, h. 14) dihargai dan diberikan pujian yang membuat orang mendengarnya tersanjung sehingga dapat juga meningkatkan motivasi kepada orang yang dipujinya. Seseorang akan merasa semangat dan berinisiatif untuk melakukan pekerjaannya, begitu pula jika pegawai selalu ditegur dengan kata yang tidak enak dihati sehingga membuat tersinggung tanpa adanya ucapan pujian maka akan menyebabkan motivasi pegawai menurun dan mempengaruhi kinerja.

b. Indikator Variabel Kompensasi

Pada Variabel Motivasi peneliti memasukkan empat indikator dengan masing-masing dua pernyataan ialah sebagai berikut:

Pada pernyataan X2.1. "Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya" dengan perolehan indeks 4.1. Suparyadi (2015, h. 272) gaji adalah uang yang diterima oleh pegawai secara tetap sebagai balas

jasa atas apa yang dikerjakannya. Pegawai akan lebih semangat dan termotivasi apabila gaji sesuai dengan kinerjanya. Artinya pegawai setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban tugas yang diterimanya dan menjawab pernyataan dengan perolehan 4.1.

Pernyataan X2.2. “Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga” dengan perolehan indeks 4.1. gaji adalah uang yang diterima oleh pegawai secara tetap sebagai balas jasa atas apa yang dikerjakannya (Suparyadi, 2015, p. 274). Dengan upah dan gaji, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya, yang artinya pegawai setuju bahwa gaji yang diterima dapat menjamin pangan keluarga dan menjawab pernyataan dengan perolehan 4.1.

Pernyataan X2.3. “Ada insentif diluar gaji yang diterima pegawai” dengan perolehan indeks 4.1. Menurut Evi (2010, h. 66) insentif adalah imbalan uang atau bonus yang diberikan kepada pegawai yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya. Pemberian insentif ini dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam upaya mencapai tujuan instansi, sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Artinya pegawai setuju bahwa ada insentif diluar gaji dan menjawab pernyataan dengan perolehan 4.1.

Pernyataan X2.4. “Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai” dengan perolehan indeks 3.9. Terkadang juga insentif diberikan tidak sesuai apa yang telah dikerjakan oleh pegawai, sehingga pegawai merasa bahwa bekerja secara lebih untuk instansi tidak ada artinya dan lebih memilih kerja sesuai standarnya (Evi, 2010, h. 68). Pegawai tidak akan puas atas apa yang dikerjakannya secara lebih untuk instansi tanpa ada bonus atau insentif apapun. Dari pernyataan yang diisi oleh pegawai memperoleh hasil sebesar 3.9.

Dan pernyataan X2.5. “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai” dengan perolehan indeks 4.1. Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi no 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri menjelaskan bahwa Tunjangan Kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu harus sejalan dengan kinerja yang dicapai instansinya. Tunjangan diberikan sesuai bobot kerja dan tanggung jawab pegawai. Artinya pegawai setuju bahwa tunjangan diberikan sesuai jabatan yang ditempati dan menjawab pernyataan dengan perolehan 4.1.

Pernyataan X2.6. “Instansi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan” dengan perolehan indeks 4.1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik

Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya bagi Pegawai. Tunjangan yang diberikan kepada pegawai akan memenuhi kebutuhan di hari raya ditambah dengan gaji yang diberikan Instansi. yang artinya pegawai setuju bahwa THR yang diberikan dapat membantu memenuhi kebutuhan dan menjawab pernyataan dengan hasil perolehan 4.1.

Pernyataan X2.7 “Instansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai” dengan perolehan indeks 4.6. Menurut (Kemenkes RI, 2019) fasilitas kesehatan adalah fasilitas umum yang merujuk pada sarana atau prasarana atau perlengkapan yang diwujudkan dalam bentuk pelayanan yang diselenggarakan oleh pemerintah pemerintah daerah, dan swasta dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan. Pegawai di Instansi telah terdaftar dalam Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yang mana ASN memperoleh perlindungan seperti jaminan kesehatan. Artinya pegawai setuju bahwa instansi menyediakan jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai dan menjawab pernyataan dengan perolehan hasil 4.6.

Pernyataan X2.8. “ Fasilitas kantor (Seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai” dengan perolehan indeks 2.5. Munawirsyah (2017, h. 47) fasilitas kantor adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun

untuk kelancaran pekerjaan. Di Dinas penanaman modal belum memenuhi kelengkapan mengenai fasilitas seperti komputer bekerja secara lambat dan fasilitas parkir yang belum layak keamanannya sehingga ada beberapa pegawai yang kehilangan atau kecurian barang, ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga pegawai merasa tidak tenang saat bekerja dan menjawab pernyataan dengan perolehan hasil 2.5

c. Indikator Variabel Kinerja Pegawai

Pada pernyataan Y.1. “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar” dengan perolehan indeks 3.9. Menurut Atmoko (2011, h. 2) standar kerja adalah pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi/perusahaan berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai dengan tata kerja, prosedur kerja, dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Pegawai hanya mengerjakan sesuai standar kerja atau sesuai kemampuan, yang terpenting adalah tugas utama yang diberikan pegawai telah selesai dikerjakan sehingga memperoleh hasil dari pernyataan sebesar 3.9.

Pernyataan Y.2. “Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi” dengan perolehan indeks 3.9. Secara kualitas, hasil kerja pegawai dari waktu ke waktu harus lebih baik, semakin variatif dan dapat diselesaikan dalam

jangka waktu yang lebih singkat. Sedangkan secara kuantitas, hasil kerja karyawan harus dapat meningkat dalam hal jumlah (Hasibuan, 2003:35). Kurangnya teliti pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan disebabkan oleh bebtapa hal seperti kelelahan mata, kelelahann tubuh akibat beban fisik yang berlebihan, kelelahan mental dan syaraf akibat tekanan berlebihan. Artinya pegawai cenderung setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi dengan menjawab pernyataan dengan perolehan hasil 3.9.

Pernyataan Y.3. “Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Instansi” dengan perolehan indeks sebesar 4.1. Menurut Notoatmojo (2014, h. 143) untuk mencapai tujuan kinerja pegawai maka dapat dinilai dari tiga hal, meliputi penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, dan adanya standar kerja. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing masing dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan memperoleh hasil 4.1 dari jawaban pernyataan.

Pernyataan Y.4. “Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar” dengan perolehan indeks sebesar 3.1. Wirawan (2015, h. 67) Standar kerja adalah target, sasaran, tujuan upaya pegawai dalam waktu tertentu. Pegawai telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan disebabkan adanya kelelahan akibat bekerja sehingga telah cukup tidak perlu mengerjakan

pekerjaan secara lebih yang terpenting adalah target telah terpenuhi. Artinya terdapat keraguan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dan menjawab pernyataan dengan hasil perolehan 3.1.

Dan pernyataan Y.5. “Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” dengan perolehan indeks sebesar 4.1. Menurut Jain (2013, h. 66) Time management adalah tindakan atau proses perencanaan dan pelaksanaan pantauan sadar atas sejumlah waktu yang digunakan untuk aktivitas khusus, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Pegawai telah menerapkan time manajemen sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, time manajemen yang bagus tidak berarti melakukan banyak pekerjaan melainkan melakukan berfokus pada tugas yang diberikan sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memperoleh hasil 4.1 dari pernyataan yang dijawab.

Pernyataan Y.6. “Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih” dengan perolehan indeks sebesar 3.7. Standar kerja adalah target, sasaran, tujuan upaya pegawai dalam waktu tertentu (Wirawan, 2015, h. 67). Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang lebih diutamakan atau diprioritaskan sehingga target Instansi tercapai dan selebihnya menyesuaikan dengan kondisi fisik dan mental pegawai.

Artinya masih terdapat keraguan bahwa pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih karena kelelahan dan waktu yang tidak memadai sehingga memperoleh hasil pernyataan sebesar 3.7.

Pernyataan Y.7. “Pegawai selalu datang lebih awal dari jam kantor” dengan perolehan indeks sebesar 4.1. Faisal (2010, h. 26) pencatatan absensi pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kehadiran seseorang dapat menentukan prestasi kerja pegawai, gaji, produktifitas dan kemajuan instansi. Pegawai yang terlambat datang dari standar waktu aturan instansi akan mendapatkan teguran bahkan pemotongan gaji, sehingga pegawai secara sadar datang sebelum jam kantor. Artinya bahwa pegawai setuju ketika selalu datang lebih awal dari jam kantor dengan perolehan nilai 4.1 dari pernyataan yang dijawab.

Pernyataan Y.8. “Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai peraturan kantor” dengan perolehan indeks sebesar 4.2. Faisal (2010, h. 28) daftar hadir atau absensi secara manual akan menjadi penghambat bagi Instansi untuk kedisiplinan dalam hal ketaatan. Dengan adanya absensi digital otomatis, sehingga pegawai selalu menaati aturan kantor dengan masuk dan pulang kerja tepat waktu. Artinya bahwa pegawai setuju ketika masuk dan pulang sesuai dengan peraturan Kantor dan memperoleh nilai 4.2 dari pernyataan yang dijawab.

4.5.2. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui nilai F hitung 5.734 dengan tingkat signifikansi 0.006, dan telah diketahui F tabel yakni 2.70. Dari data tersebut dapat diketahui:

Sig. $0.006 < 0.05 = H_0$ ditolak

F hitung $5.734 > 2.70 = H_0$ ditolak

Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modan dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

4.5.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Pegawai. Dari hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa efek koefisien efek moderasi bernilai positif yang mengindikasikan bahwa variabel adaptasi diri tersebut mampu memperkuat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai. Artinya, motivasi kerja yang diiringi dengan adaptasi diri pegawai yang baik akan mendorong terciptanya kinerja yang baik dari pegawai tersebut (Feri, 2022). Menurut Aan (2019, h, 76) variabel moderasi kepemimpinan juga mampu memperkuat pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja Pegawai. Sehingga dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dapat dilihat dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar -0.743 sedangkan t tabel sebesar 2.00 atau t hitung $>$ tabel dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.461 diatas 0.05 atau $0.461 > 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individu variabel Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, namun bertentangan dalam penelitian ini, diketahui bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Suwati (2013) bahwa Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai, artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Kurangnya kebutuhan Sosial dan harga diri dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi Pegawai dalam bekerja (Rahmat, 2021, h. 21).

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa motivasi yang diterima pegawai tidak berpengaruh tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan harga diri tidak mempengaruhi Kinerja Pegawai, para Pegawai hanya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan saja dan karena takut akan kehilangan pekerjaan, tanpa ingin berusaha mengembangkan potensi yang ada

dalam diri dan mengaktualisasikan diri untuk lebih berkembang dan berpengalaman di dunia kerja (Meita, 2021, h. 125).

Nur (2018, h. 32) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Karena belum optimalnya kerja seorang Pegawai dibatasi oleh adanya kebijakan Instansi misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu Pegawai yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional, artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan dihari tersebut, Pegawai tersebut bermaksud untuk menyelesaikan karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya Pegawai tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh.

Agus (2021, h. 11) Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan Motivasi bukan yang dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Menurut Widayati (2015, h. 10) peran Motivasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Motivasi dianalogikan sebagai bahan untuk menggerakkan Kinerja Pegawai, tetapi Motivasi yang terlalu kuat justru berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai dikarenakan perlu jangka waktu untuk meresapi, menghayati, dan melakukan sebagai motivasi tersebut, begitu sebaliknya jika Motivasi

yang diberikan biasa tetapi Pegawai langsung bisa meresapi dan melakukan maka Kinerja akan bagus atau meningkat. Sinaga (2020, h. 78) apabila Motivasi negatif rendah maka kinerja pegawai akan naik atau meningkat. Kinerja Pegawai akan meningkat apabila ancaman berupa PHK, penurunan jabatan dan lain sebagainya itu berkurang atau tidak ada.

4.5.4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan atas usaha seseorang dalam bekerja. Menurut Setyorini (2019, h. 9) kompensasi yaitu sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan karena telah bekerja dan Malayu (2015, h. 118) kompensasi adalah penghasilan berupa uang atau barang yang diterima secara langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Suparyadi (2015, h. 271) kompensasi yaitu total penghasilan seseorang yang diperoleh atas partisipasinya terhadap perusahaan sebagai penghargaan. Kompensasi didefinisikan sebagai jumlah yang diberikan organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas upaya mereka (Wibowo, 2017, h. 289). Sedangkan menurut Mulyadi (2015, h. 11) kompensasi adalah apa yang ditawarkan perusahaan kepada karyawannya sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan.

Adapun Sinambela (2018, h. 219) menyatakan bahwa “Kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku

individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi” dan Sedarmayanti (2010, h. 239), kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai tanda jasa. Seperti yang dikatakan Marwansyah (2010, h. 269) kompensasi merupakan imbalan yang perusahaan berikan kepada para karyawan atas kinerja yang diberikan terhadap organisasi baik imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial dan Kadarisman (2012, h. 294) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi serta menurut Fajar dan Heru (2010, h. 154) Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang didapat karyawan dalam bentuk upah, insentif, dan beberapa tunjangan (benefits).

Dari beberapa teori di atas dapat diketahui bahwa kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah instansi atau perusahaan dan berdasarkan hasil analisis data sebelumnya bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik dengan artian lainnya

bahwa adanya gaji yang diterima pegawai dirasa telah sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja pegawai.

Dengan adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktunya setiap bulan, Instansi yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan yang berprestasi pada pekerjaannya, instansi yang memberikan bonus kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, instansi yang memberikan tunjangan kepada setiap pegawai sesuai dengan jabatan pegawai diinstansi dan adanya karyawan yang mendapatkan pujian dan pengakuan dari pimpinan apabila pegawai telah mencapai hasil kerja dengan baik, telah menjadikan karyawan merasa nyaman dan sesuai dengan beban dan tugas yang telah diberikan oleh instansi dibidang kerjanya sehingga pegawai akan lebih senang dan mencintai pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Ririvega (2013) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 3.333 sedangkan t tabel sebesar 2.00 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.002 dibawah 0.05 atau $0.002 < 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara individu variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan serangkaian analisis data dari bab sebelumnya diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu:

- a. Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.
- b. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar -0.743 sedangkan t tabel sebesar 2.00 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0.461 di atas 0.05 atau $0.461 > 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individu variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar -0.081 , maka ini menunjukkan besar hubungan antara Motivasi dengan Kinerja sebesar 08.1% .
- c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara. Dari hasil perhitungan didapatkan nilai t hitung sebesar 3.333 sedangkan t tabel sebesar 2.00 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar

0.002 dibawah 0.05 atau $0.002 < 0.05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara individu variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara.

Koefisien regresi variabel persepsi afektif sebesar 0.470, maka ini menunjukkan besar hubungan antara persepsi afektif dengan minat sebesar 47.0%.

5.2. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya dipertahankan oleh perusahaan, dalam hal pemberian penghargaan, keamanan, hubungan yang diperlakukan secara adil pada setiap Pegawainya. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara Pegawai dan dapat meningkatkan kinerja Pegawai.
- b. Pegawai harus bisa mempertahankan Kinerjanya untuk Instansi, karena keberhasilan Instansi bergantung pada Pegawai Sumber Daya Manusia.
- c. Peneliti selanjutnya juga bisa menggunakan variable independen lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai, seperti Variable Adptasi Diri, Variabel Kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen* (1st ed.). Alfabeta.
- Flippo, E. B. (2016). *Personel Management (Manajemen Personalia)* (7th ed.). Erlangga.
- Hani Handoko, T. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Y. Wuryanti (ed.); 2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen* (S. Lesmana (ed.); 1st ed.). Citapustaka Media.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Lantara, Dkk. (2019). *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar : CV Nas Media Pustaka.
- Malayu, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi*

- (9th ed.). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT. Remaja RosdaKarya.
- Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (6th ed.). Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan perilaku kepemimpinan pelayanan : konsep dan aplikasi administrasi, manajemen & organisasi modern* (M. N. Afandi (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen : tinjauan filosofis dan praktis* (Suwito (ed.); 1st ed.). Kencana.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis* (A. Prabawati (ed.); 1st ed.). Andi Offset.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (E. J. Sagala (ed.); 2nd ed.). Rajawali.
- Sardiman. (2020). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (24th ed.). Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM* (Purti Christian (ed.); 1st ed.). Andi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Kencana.

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (R. Pers (ed.); 2nd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (1st ed.). Kencana.

Jurnal

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi kerja , dan kemampuan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Arini, K. R. (2020). Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja KaryawPengaruhan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1–9.
- Asis Rahman, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231–245.
- Brantas. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen* (1st ed.). Alfabeta.
- Diah Ayu Puspita. (2015). *KOMUNIKASI INTERPERSONAL ATASAN-BAWAHAN DAN PENYESUAIAN DIRI PADA CPNS DARI JALUR IKATAN DINAS*. 4(4), 340–346.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.

- Flippo, E. B. (2016). *Personel Management (Manajemen Personalia)* (7th ed.). Erlangga.
- Hani Handoko, T. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Y. Wuryanti (ed.); 2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (10th ed.). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (7th ed.). Bumi aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Hosmani A.P., Shambhushankar, & R, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Managemnet Sciences*, 3, 11(11), 8–11.
- Ikhsan, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen* (S. Lesmana (ed.); 1st ed.). Citapustaka Media.
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrayati, M. A. (2014). *Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang*". 32.
- Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*, 8(1), 127–141. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i1.1856>
- Kasenda, R. (2013). Kompesasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/2303-1174>

- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Malayu, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (S. Sandiasih (ed.); 14th ed.). PT. Remaja RosdaKarya.
- Meriyanti, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah [Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin]*. <http://idr.uin-antasari.ac.id/13526/>
- Moenir. (2010). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* (6th ed.). Bumi Aksara.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan perilaku kepemimpinan pelayanan : konsep dan aplikasi administrasi, manajemen & organisasi modern* (M. N. Afandi (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Noor, J. (2013). *Penelitian ilmu manajemen : tinjauan filosofis dan praktis* (Suwito (ed.); 1st ed.). Kencana.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis* (A. Prabawati (ed.); 1st ed.). Andi Offset.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (E. J. Sagala (ed.); 2nd ed.). Rajawali.
- Rozali, M., & Kusnadi, K. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sardiman. (2020). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (24th ed.). Raja Grafindo Persada.

- Septianing, S. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada Pt. Agung Toyota Duri-riau* [Universitas Islam Riau Pekanbaru]. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/6467>
- Setiawan, B. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih* [Universitas Sriwijaya Palembang]. <https://repository.unsri.ac.id/11334/>
- Setyorini, W., Hudiyani, A., & Jannah, R. T. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 2–4.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM* (Purti Christian (ed.); 1st ed.). Andi.
- Suryoadi. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang Semarang. *Jurnal Administrasi Publik*, 53(9), 1689–1699.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (8th ed.). Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Rajagrafindo Persada.

- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (R. Pers (ed.); 2nd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Yahyo., W., H. D., & Dewi., R. S. (2013). Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangata Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV . Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–12.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah* (N. R. Al Arif (ed.); 1st ed.). Rajawali Pers. https://www.google.com/search?q=Yusuf%2C+B.%2C+%26+Al+Arif%2C+M.+N.+R.+%282015%29.+Manajemen+sumber+daya+manusia+di+lembaga+keuangan+syariah.+Jakarta%3A+PT+Rajagrafindo+Persada&biw=1366&bih=600&sxsrf=ALiCzsYal12JvPHXCEa-lq-Rj5-gSy_abw%3A1665191705782&ei=G
- Yusuf, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (1st ed.). Kencana.
- Meriyanti, N. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Lampihong Kabupaten Balangan. Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah* [Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin]. <http://idr.uin-antasari.ac.id/13526/>
- Septianing, S. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Eksekutif Pada Pt. Agung Toyota Duri-riau* [Universitas Islam Riau Pekanbaru]. <http://repository.uir.ac.id/id/eprint/6467>
- Setiawan, B. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Prabumulih* [Universitas Sriwijaya Palembang]. <https://repository.unsri.ac.id/11334/>

LAMPIRAN





INSTRUMEN PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/I Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara

Di tempat

Assalamu'alaikum wr.wrb

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : M.Hermawan Candra Dinata

NIM : 19050101018

Prodi : Ekonomi Syariah

Mohon bantuan bapak/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner terlampir guna untuk kepentingan dalam penulisan Penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara”**

Data-data yang disampaikan dalam kuesioner ini sangat penting untuk penulisan Proposal Penelitian sebab sebagai salah satu syarat kelulusan Strata Satu (S1) dan data yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan semata-mata untuk kepentingan akademik dan dijamin kerahasiannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I dalam pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih. Wassalamu'alaikum wr.wb

Hormat Saya

M.Hermawan Candra Dinata
19050101018



DAFTAR PERTANYAAN DAN PERNYATAAN**Bagian I – Karakteristik Responden**

Mohon diisi semua pertanyaan dibawah ini dengan memberi tanda (✓) pada jawaban yang paling sesuai

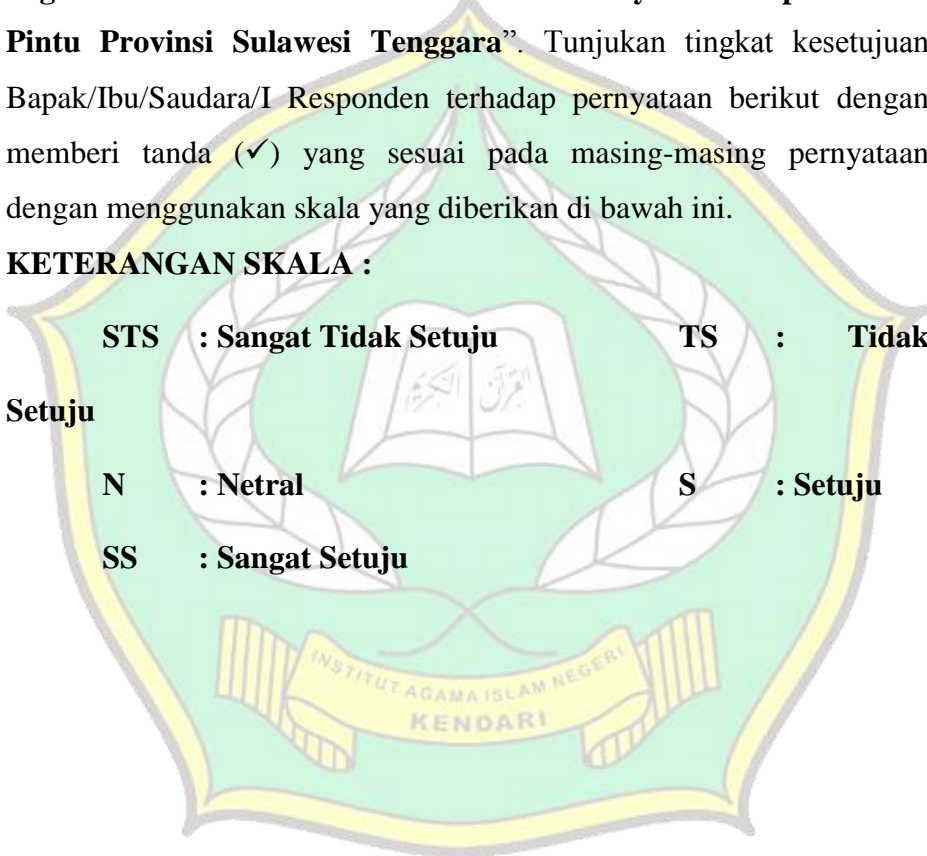
1. Nama Responden :
2. Agama :
3. Pekerjaan :
4. Jenis Kelamin
 - Laki-laki
 - Perempuan
5. Umur
 - < 21 Tahun 26 - 30 Tahun 36 - 40 Tahun
 - 21 - 25 Tahun 31 - 35 Tahun > 40 Tahun
6. Pendidikan
 - SMA/MA S2
 - Diploma S3
 - S1
7. Berapa lama menjadi Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara
 - < 1 Tahun 6 – 10 Tahun > 15 Tahun
 - 1 – 5 Tahun 11 – 15 Tahun

Bagian II – Kuesioner

Mohon bantuan bapak/ibu/sdr/i untuk mengisi kuesioner terlampir guna untuk kepentingan dalam penulisan Penelitian yang berjudul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara**”. Tunjukkan tingkat kesetujuan Bapak/Ibu/Saudara/I Responden terhadap pernyataan berikut dengan memberi tanda (✓) yang sesuai pada masing-masing pernyataan dengan menggunakan skala yang diberikan di bawah ini.

KETERANGAN SKALA :

STS	: Sangat Tidak Setuju	TS	: Tidak Setuju
N	: Netral	S	: Setuju
SS	: Sangat Setuju		



ITEM PERNYATAAN :**1. Motivasi (X1)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
X1.1 Kebutuhan Fisiologis						
1	Besarnya gaji yang di peroleh sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan					
2	Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari					
X1.2 Kebutuhan Rasa Aman						
1	Selalu merasa aman bekerja dilingkungan kerja					
2	Selalu merasa tenang dan nyaman dalam lingkungan kerja					
X1.3 Kebutuhan Sisoal						
1	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis					
2	Memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja					
X1.4 Kebutuhan Harga Diri						
1	Kinerja yang telah dilakukan dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
2	Atasan akan memberikan pujian apabila menyelesaikan tugas tepat waktu					

2. Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	N	ST	STS
		5	4	3	2	1
X2.1 Gaji						
1	Gaji yang pegawai terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya.					
2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga.					
X2.2 Insentif						
1	Ada insentif diluar gaji yang diterima pegawai					
2	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja pegawai.					
X2.3 Tunjangan						
1	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai.					
2	Instansi memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
X2.4 Fasilitas						
1	Instansi menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh pegawai.					
2	Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					

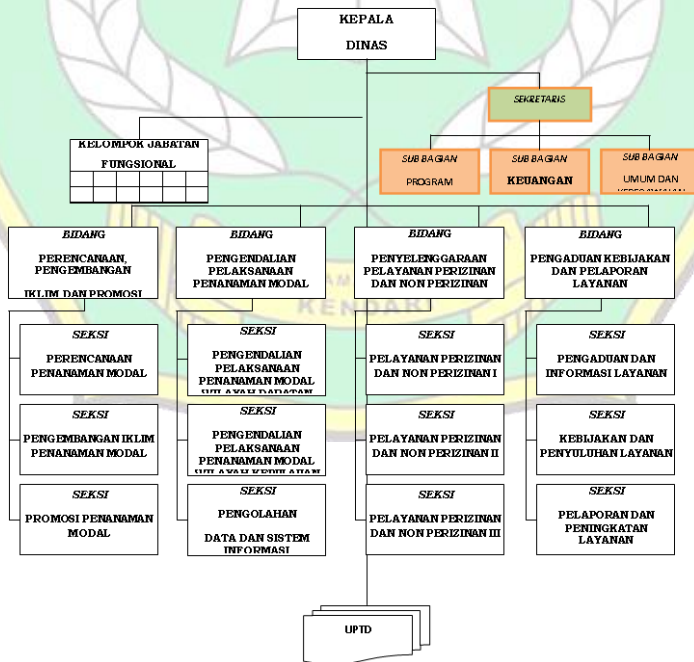
3. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Y.1 Kualitas						
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
2	Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
Y.2 Kuantitas						
1	Pekerjaan yang pegawai hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan Instansi					
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar.					
Y.3 Ketepatan waktu						
1	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
2	Pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih.					
Y.4 Kehadiran						
1	Pegawai selalu datang lebih awal dari jam kantor.					
2	Pegawai masuk dan pulang kerja sesuai peraturan kantor.					

Lampiran 1 : Logo DPMPTSP



Lampiran 2 : Sruktur Organisasi DPMPTSP



Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas

a. Variabel Motivasi

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.847*	.391	.224	.337	-	.133	-	.443*
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.114	.016	.931	.351	.227	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.2	Pearson Correlation	.847**	1	.331	.129	.348	-	.143	-	.426*
	Sig. (2-tailed)	.000		.018	.367	.012	.802	.315	.516	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.3	Pearson Correlation	.391**	.331	1	.889	.535	.398	.302	.242	.823*
	Sig. (2-tailed)	.005	.018		.000	.000	.004	.031	.087	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.4	Pearson Correlation	.224	.129	.889	1	.461	.539	.254	.373	.812*
	Sig. (2-tailed)	.114	.367	.000		.001	.000	.072	.007	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.5	Pearson Correlation	.337	.348	.535	.461	1	.581	.330	.237	.775*
	Sig. (2-tailed)	.016	.012	.000	.001		.000	.018	.094	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.6	Pearson Correlation	-.012	-	.398	.539	.581	1	.236	.250	.662*
	Sig. (2-tailed)	.931	.036	.004	.000	.000		.095	.077	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.7	Pearson Correlation	.133	.143	.302	.254	.330	.236	1	.100	.511*
	Sig. (2-tailed)	.351	.315	.031	.072	.018	.095		.485	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X1.8	Pearson Correlation	-.172	-	.242	.373	.237	.250	.100	1	.460
	Sig. (2-tailed)	.227	.093	.087	.007	.094	.077	.485		.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total X1	Pearson Correlation	.443*	.426*	.823	.812	.775	.662	.511	.460	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Kompensasi

		Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.857**	.547*	.217	.419*	.580**	-	.064	.542*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.127	.002	.000	.925	.655	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.2	Pearson Correlation	.857**	1	.646*	.236	.494*	.669**	.185	.123	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.096	.000	.000	.195	.389	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.3	Pearson Correlation	.547**	.646*	1	.436*	.765**	.669**	-	.123	.587**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.208	.389	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.4	Pearson Correlation	.217	.236	.436*	1	.334	.791**	.118	-	.504*
	Sig. (2-tailed)	.127	.096	.001		.017	.000	.412	.070	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.5	Pearson Correlation	.419*	.494*	.765**	.334	1	.512**	-	.094	.518**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.017		.000	.159	.510	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.6	Pearson Correlation	.580**	.669**	.669**	.791**	.512**	1	.187	-	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.188	.049	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.7	Pearson Correlation	-.013	.185	-	.118	-.159	.187	1	.275	.497**
	Sig. (2-tailed)	.925	.195	.144	.412	.265	.188		.051	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
X2.8	Pearson Correlation	.064	.123	.123	-.070	.094	-.049	.275	1	.620*
	Sig. (2-tailed)	.655	.389	.389	.627	.510	.734	.051		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total X2	Pearson Correlation	.542*	.677**	.587**	.504*	.518**	.685**	.497**	.620*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

c. Variabel Kinerja Pegawai

		Correlations								
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.606	-.149	.101	.271	.430	.172	-.219	.416
	Sig. (2-tailed)		.000	.296	.479	.054	.002	.229	.122	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.2	Pearson Correlation	.606	1	.046	.020	.221	.251	.265	-.052	.424
	Sig. (2-tailed)	.000		.749	.891	.120	.076	.061	.717	.002
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.3	Pearson Correlation	-.149	.046	1	.243	.562	.162	.073	.618	.559
	Sig. (2-tailed)	.296	.749		.086	.000	.257	.612	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.4	Pearson Correlation	.101	.020	.243	1	.070	.512	.071	.124	.714
	Sig. (2-tailed)	.479	.891	.086		.624	.000	.620	.384	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.5	Pearson Correlation	.271	.221	.562	.070	1	.043	.085	.299	.460
	Sig. (2-tailed)	.054	.120	.000	.624		.764	.551	.033	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.6	Pearson Correlation	.430	.251	.162	.512	.043	1	-	-.109	.625
	Sig. (2-tailed)	.002	.076	.257	.000	.764		.881	.446	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.7	Pearson Correlation	.172	.265	.073	.071	.085	-	1	.385	.434
	Sig. (2-tailed)	.229	.061	.612	.620	.551	.881		.005	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Y.8	Pearson Correlation	-.219	-	.618	.124	.299	-	.385	1	.452
	Sig. (2-tailed)	.122	.717	.000	.384	.033	.446	.005		.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Total Y	Pearson Correlation	.416	.424	.559	.714	.460	.625	.434	.452	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000	.000	.001	.000	.001	.001	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas

a. Variabel Motivasi

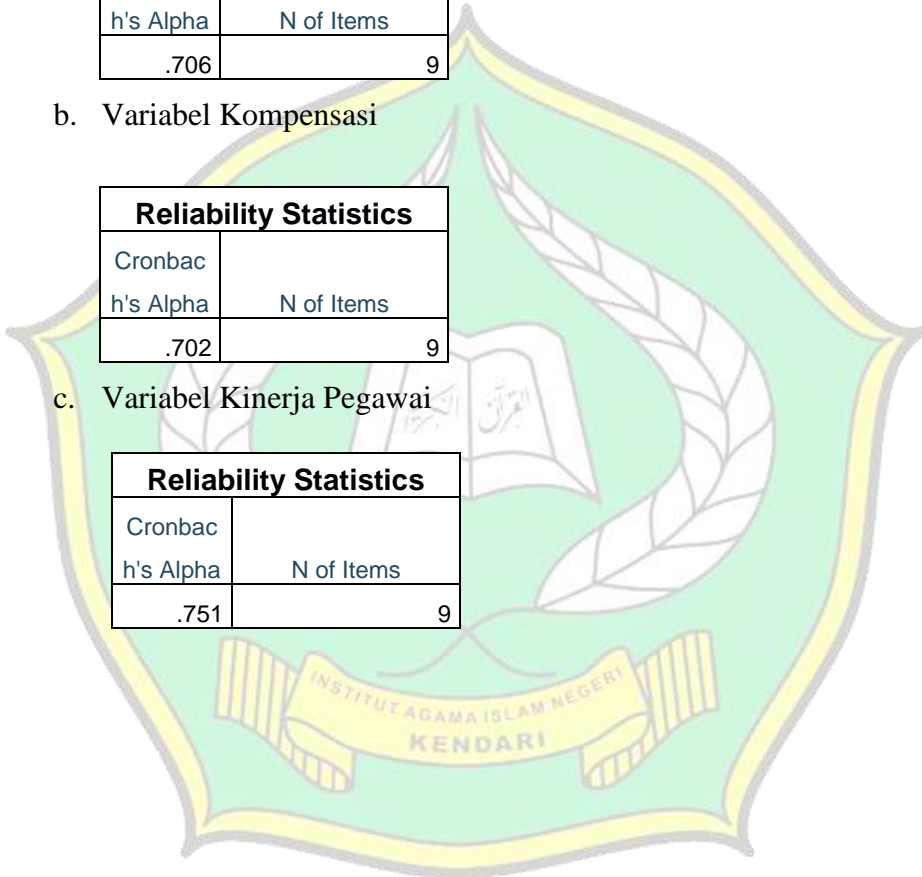
Reliability Statistics	
Cronbach	
h's Alpha	N of Items
.706	9

b. Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach	
h's Alpha	N of Items
.702	9

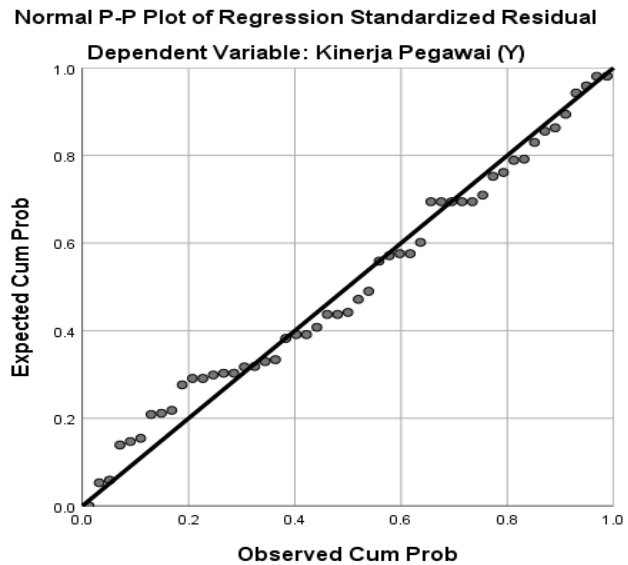
c. Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach	
h's Alpha	N of Items
.751	9



Lampiran 5 : Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

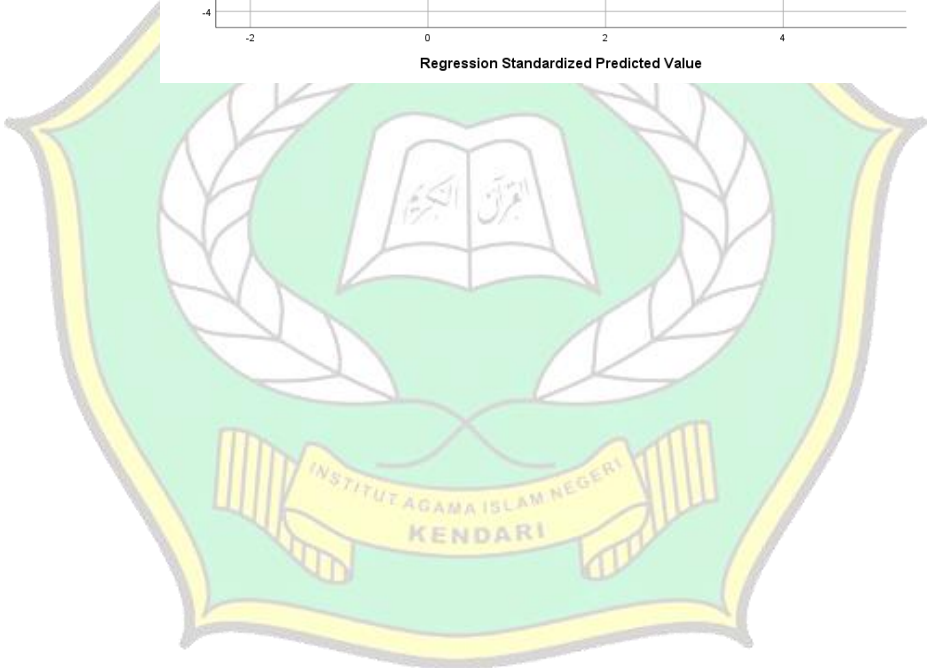
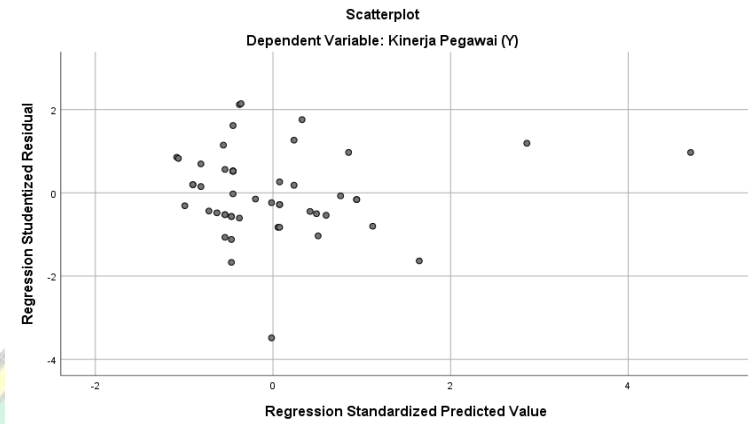


b. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.453	5.617		3.463	.001		
	Motivasi	-.081	.109	-.096	-.743	.461	.998	1.002
	Kompensasi	.470	.141	.433	3.333	.002	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 6 : Hasil Uji Ketetapan Model

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.159	1.873
a. Predictors: (Constant), Kompensasi (x2), Motivai (X1)				

b. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.232	2	20.116	5.734	.006 ^b
	Residual	168.396	48	3.508		
	Total	208.627	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (x2), Motivai (X1)						

c. Uji Hipotesis (Uji t) dan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.453	5.617		3.463	.001
	Motivai (X1)	-.081	.109	-.096	-.743	.461
	Kompensasi (x2)	.470	.141	.433	3.333	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

No Respond	Motivasi (X1)								Total X1	Kompensasi (X2)								Total X2	Kinerja Pegawai (Y)								TOTAL Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	5	5	4	5	4	3	34	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	5	5	3	5	35	
2	5	5	5	4	5	5	4	3	36	4	4	4	2	4	3	4	30	5	5	4	1	5	3	4	4	31	
3	5	5	5	4	5	2	4	3	33	5	5	4	3	4	4	5	32	4	4	4	4	4	4	3	4	31	
4	4	4	4	4	4	5	4	3	32	4	4	5	4	5	4	2	30	3	3	5	2	4	3	4	5	29	
5	4	4	5	5	4	4	3	3	32	4	4	4	4	4	5	2	31	3	3	4	2	4	2	3	4	25	
6	4	4	4	4	5	5	4	3	33	5	4	4	4	4	3	2	30	4	3	4	3	5	3	4	4	30	
7	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	2	30	4	4	4	3	4	3	4	4	30	
8	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	5	32	4	4	4	2	4	3	4	5	30	
9	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	1	4	2	5	5	29	
10	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	5	31	3	4	4	2	4	2	4	5	28	
11	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	2	4	4	4	4	30	
12	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	2	4	4	4	4	30	
13	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	2	4	4	4	4	30	
14	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	3	4	4	30	
15	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
16	4	4	5	5	5	5	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	
17	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	3	4	4	31	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	2	4	4	4	4	30	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	2	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	2	4	4	4	4	30	
22	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	5	31	4	4	4	2	4	4	4	4	30	
23	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
24	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
25	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	4	31	

26	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	3	4	4	4	4	31
27	4	4	5	4	4	4	3	4	32	4	4	4	2	4	4	4	4	30
28	5	5	5	5	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	2	4	4	4	4	30
30	4	4	5	5	4	5	4	4	35	4	4	4	3	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	31
32	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	4	4	31
33	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	31
35	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	31
36	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	3	4	4	4	4	31
37	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	31
38	4	4	5	5	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	4	4	5	5	4	4	3	4	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	5	5	5	5	3	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	3	4	4	4	5	32
43	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	3	4	4	4	4	4	5	32
44	4	4	5	5	4	5	3	4	34	4	4	4	4	4	4	5	5	34
45	4	4	4	4	4	4	3	4	31	4	4	4	4	4	4	5	5	34
46	4	4	5	5	5	5	3	4	35	4	4	4	4	4	4	5	5	34
47	4	4	5	5	5	5	3	5	36	4	4	4	4	4	4	5	5	35
48	5	5	5	5	5	5	3	5	38	4	4	5	4	4	4	3	5	33
49	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	5	4	5	4	4	5	35
50	5	4	5	5	5	5	3	3	35	5	5	5	5	5	5	2	3	37
51	4	4	4	4	5	5	3	3	32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
										4	5	5	4	5	4	5	5	37



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga Kendari Telp.(0401)3192081 Fax.3193710

Email: lebi.nani@yahoo.co.id - Website: <http://lebi.iainkendari.ac.id>

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara” yang ditulis oleh M.Hermawan Candra Dinata, NIM 19050101018, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, telah dikonsultasikan dan disetujui oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, untuk selanjutnya mengikuti ujian proposal.

Kendari, 6 Oktober 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Ummi Kalsum M.Ag
NIP. 197401092005012001

Alwahidin, S.Si., M.Sc
NIP. 198905232019031010

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Sultan Qaimuddin No. 17 Baruga Kendari Telp. (0401)3192081 Fax.3193710
Email: febi_iaim@yahoo.co.id - Website: <http://febi.iainkendari.ac.id>

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Hasil penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Tenggara**” yang ditulis oleh M.Hermawan Candra Dinata, NIM 19050101018, Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari, telah dikonsultasikan dan disetujui oleh Pembimbing I dan Pembimbing II, untuk selanjutnya mengikuti ujian seminar hasil.

Pembimbing I

Dr. Hj. Ummi Kalsum M.Ag
NIP. 197401092005012001

Kendari, 27 Februari 2023
Pembimbing II

Alwahidin, S.Si. M.Sc
NIP. 198905232019031010

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KENDARI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KENDARI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jln. Sultan Qaimuddin No. 17 Kelurahan Baruga, Kendari Sulawesi Tenggara
 Telp/Fax (0401) 3193710/3193710
 E-mail: iainkendari@yahoo.co.id Website: http://iainkendari.ac.id

PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL

Proposal penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI TENGGARA" yang ditulis oleh M.HERMAWAN CANDRA DINATA NIM. 19050101018 Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Kendari, telah diuji dan dipresentasikan dalam Seminar Proposal yang diselenggarakan pada hari Rabu tanggal 09 November 2022 dan dinyatakan telah dapat diterima untuk dilanjutkan pada tahap Seminar Hasil.

Dosen Penguji seminar Proposal

Ketua : Dr.Hj. Ummi Kalsum M.Ag (.....)

Sekretaris : Alwahidin S.Si., M.Sc (.....)

Anggota I : Miswar Rohansyah, SE, M.SA,Ak (.....)

Kendari, 15 November 2022

•Dekan

Dr. H. Rusdin Muhalling M.E.L.
 NIP: 196310292000031001

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
 KENDARI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KENDARI
EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Sultan Qaimuddin No. 17 Kelurahan Baruga, Kendari Sulawesi Tenggara
Telp/Fax: (0401) 3193710/ 3193710
email : iainkendari@yahoo.co.id website : http://iainkendari.ac.id

PENGESAHAN SEMINAR HASIL

Proposal skripsi dengan Judul "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI TENGGARA " yang ditulis oleh **M.HERMAWAN CANDRA DINATA** NIM. 19050101018 Mahasiswa Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas **Ekonomi dan Bisnis Islam** IAIN Kendari, telah diuji dan dipresentasikan dalam **Seminar Hasil** yang diselenggarakan pada hari **Senin** tanggal **13 Maret 2023** dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk **dilanjutkan pada tahap Ujian Skripsi**.

Dosen Penguji Seminar Hasil

Ketua : **Dr. Hj. Ummi Kalsum M.Ag**

Sekretaris : **Alwahidin S.Si., M.Sc**

Anggota1 : **Miswar Rohansyah, SE, M.SA, Ak.**

Anggota2 : **Agus Prio Utomo SE, M.Si**



Visi Program Studi Ekonomi Syariah (ESY) :

"Menjadi Program Studi Terdepan dalam Pengembangan Ilmu Ekonomi dan Bisnis Syariah Yang Transdisipliner"



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jl. Mayjend S. Parman No. 03 Kendari 93121

Website : balitbang sulawesitenggara prov.go.id Email: badan_litbang sultra01@gmail.com

Kendari, 25 November 2022

K e p a d a

Yth. Kepala DPM-PTSP Prov. Sultra

Di -

KENDARI

Nomor : 070/4681 / XI/2022
Sifat : -
Lampiran : -
Perihal : IZIN PENELITIAN.

Berdasarkan Surat Dekan FEBI IAIN Kendari Nomor: 574/FE/FE/TL.00/11/2C tanggal 23 November 2022 perihal tersebut diatas, Mahasiswa dibawah ini :

Nama : M HERMAWAN CANDRADINATA
NIM : 19050101018
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pekerjaan : Mahasiswa
Lokasi Penelitian : DPM-PTSP Prov. Sultra

Bermaksud untuk Melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Daerah/Sesuai Lokasi diatas, dalam rangka penyusunan KTI/Skripsi/Tesis/Disertasi, dengan judul :

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEKAWAI
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI SULAWESI TENGGARA”.**


Yang akan dilaksanakan dari tanggal : 25 November 2022 sampai selesai.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undang yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam setiap kegiatan dilapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Pemerintah setempat.
4. Wajib menghormati adat Istiadat yang berlaku di daerah setempat.
5. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Gubernur Sulawesi Tenggara Cq. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.
6. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat Izin Penelitian diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

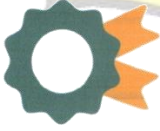
an. GUBERNUR SULAWESI TENGGARA
Pih. KEPALA BADAN PENELITIAN & PENGEMBANGAN
PROV. SULAWESI TENGGARA


LA TANAMPE, S.Pd, M.Hum
 Pembina Tk I, Gol. IV/b
 Nip. 196612301990031004

Te m b u a n :

1. Gubernur Sulawesi Tenggara (sebagai laporan) di Kendari;
2. Dekan FEBI IAIN Kendari di Kendari;
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah FEBI IAIN Kendari di Kendari;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

TRN : 125-050428



CERTIFICATE OF SIMILARITY

This award is given to

M. Hermawan Candra Dinata

Title :

"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS/PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULA WESI TENGGARA"

This is to Certify that document detailed below has been evaluated by plagiarism/similarity checking software iithenscate (turnitin). The content was found plagiarism free of 25% (below permissible limit).

Kendari, 05 Mei 2023

Document Examiner



BIODATA PENELITI**A. Biodata Mahasiswa**

Nama : M.Hermawan Candra Dinata
 Nim : 19050101018
 Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Tempat dan Tanggal Lahir : Masagena, 19 Mei 2001
 Alamat : Jl. Enau, Desa Masagena Kec.Konda
 Status : Belum Menikah
 Anak Ke : Pertama dari empat bersaudara
 Hobi : Pencak Silat
 E-mail : hermawanc656@gmail.com
 No. Hp : 082249204979

B. Riwayat Pendidikan

1. SDN 04 Konda : Lulus Pada Tahun 2013
2. MTSN 1 Konsel : Lulus Pada Tahun 2016
3. MAN 1 Konsel : Lulus Pada Tahun 2019