

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

M.HERMAWAN CANDRA DINATA

Program Studi Ekonomi syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari

ABSTRAK

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 (R²) didapati 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.

1. Pendahuluan

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.

وَمَا يَعْزُبُ عَنْ رَبِّكَ سَمْعًا وَلَا بَصِيرًا ۗ لِمَنْ يَشَاءُ اللَّهُ يُغْفِرْ لِمَنْ يَشَاءُ ۗ إِنَّهُ كَانَ غَفُورًا رَحِيمًا (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.

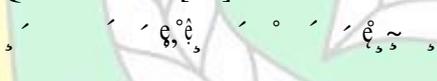
Setiap indikator kinerja ditakar berlandaskan ukuran yang ditentukan sebagai berikut yaitu kualitas kerja, kapasitas kerja, tugas yang dilaksanakan, melaksanakan tanggung jawab. Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya, kapasitas kerja yaitu berapa 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.

(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.

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”.

2. Landasan Teori

Teori Motivasi

Menurut Malayu (2015, h. 143) motivasi berasal dari bahasa latin *move*. 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.

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).

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.

3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian analisis regresi melalui pengolahan data primer, dengan pendekatan kuantitatif.

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

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 Daftar Pertanyaan (Quesioner).

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:

1. Uji Instrumen
2. Uji asumsi klasik
3. Analisis regresi linear berganda
4. Uji hipotesis

4. Pembahasan

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel Motivasi

Hasil uji validitas pada variabel persepsi kognitif adalah sebagai berikut :

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

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

Variabel Kompensasi

Hasil uji validitas pada variabel persepsi kognitif adalah sebagai berikut :

Rangkuman Instrumen Validitas Untuk Variabel Kompensasi (X2)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	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 rhitung untuk keseluruhan butir pernyataan variabel Kompensasi (X2) lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0.271 atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai sig. lebih kecil dari 0.05, maka seluruh butir pernyataan variabel Kompensasi dikatakan valid.

Variabel Kinerja

Hasil uji validitas pada variabel persepsi konatif adalah sebagai berikut

Rangkuman Instrumen Validitas Untuk Variabel

Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	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 rhitung untuk keseluruhan butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari nilai rtabel 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 :

Rangkuman Uji Reliabilitas Alfa Cronbach Sebesar 0.60

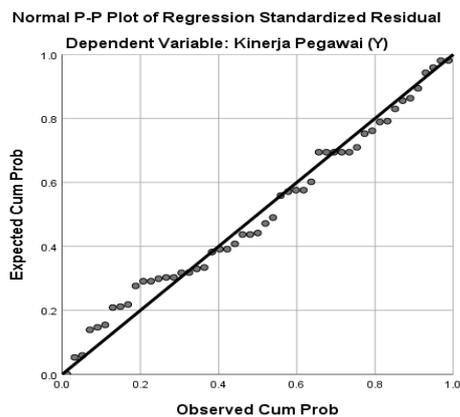
Variabel	ralpha	Alpha Cronbch	Keterangan
Motivasi (X1)	0.706	0.60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.702	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.751	0.60	Reliabel

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.

Uji asumsi klasik

Uji Normalitas



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.

Uji Multikolinearitas

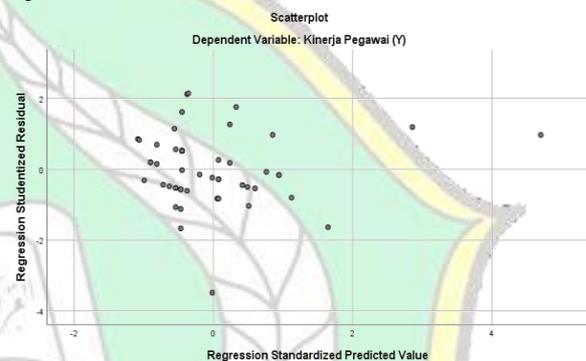
Rangkuman Uji Multikolinearitas

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.

Uji Heteroskedastisitas



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.

Uji Ketetapan Model

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)

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.

Uji F

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.

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis atau Uji t

Model		Coefficients ^a				
		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 thitung > ttabel 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 thitung > ttabel 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 (X1) 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 (X2) 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%.

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 = Ho ditolak

F hitung 5.734 > 2.70 = Ho 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.

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 Ho diterima dan H1 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 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 amcaman berupa PHK, penurunan jabatan dan lain sebagainya itu berkurang ata tidak ada.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

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.

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.

5. 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 thitung > ttabel 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%.

6. 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

- Alwahidin, Jufra, A., Mulu, B., & Mulu, B. (2023). *A new economic perspective: Understanding the impact of digital financial inclusion on Indonesian households consumption*. Buletin Ekonomi Moneter dan Perbankan, 26(2), 333–360.
- 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.
- Insawan, H., Rahman, M., & Anhusadar, L. O. (2020). *Comparative analysis of syariah bank in indonesia*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(4), 1457–1463.
- Insawan, H., Abdulahanaa, Karyono, O., & Farida, I. (2022). *The COVID-19 pandemic and its impact on the yields of sharia stock business portfolio in Indonesia*. International Journal of Professional Business Review, 7(6), e0941.

- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kamaruddin, Misbahuddin, Sarib, S., & Darlis, S. (2023). *Cultural-based deviance on Islamic law; Zakat Tekke Wale' spending in Basala, Konawe, Southeast Sulawesi, Indonesia*. Al-Ihkam: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial, 18(2), 568–590.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Maguni, W., Rum, J., Sofhian, & Hadi, M. (2023). *Investigation of the effect of organizational ambidexterity and innovation capability on supply chain performance: An empirical study of Indonesian MSMEs*. Journal of Law and Sustainable Development, 11(7), e01050.
- Muhdar, H. M., Maguni, W., Muhtar, M., Bakri, B., Rahma, S. T., & Junaedi, I. W. R. (2022). *The impact of leadership and employee satisfaction on the performance of vocational college lecturers in the digital era*. Frontiers in Psychology, 13, 895346.
- 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.
- Nawas, K. A., Amir, A. M., Syariati, A., & Gunawan, F. (2023). *Faking the Arabic imagination till we make it: Language and symbol representation in the Indonesian e-commerce. Theory and Practice in Language Studies*, 13(4), 994–1005.
- 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 Karyaw Pengaruh. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1–9.

Asis Rahman, Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerjadan 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*

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.). BPF.

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 Multivariete 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.

Indriani, P. A. Destina, E. D. & R. J. L. (2019). *DAN PENYESUAIAN DIRI PADA GURU DI RUMAH SAKIT*

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), 85
3–859.
<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://i.dr.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+manusi
a+di+lembaga+keuangan+syariah.
+Jakarta%3A+PT+Rajagrafindo+P
ersada&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/>

