

JURNAL PENELITIAN MANAJEMEN MANAJERIAL

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Elmie, Universitas Jayabaya

Aprilia, Universitas Jayabaya

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Keyword : <i>Compensation, Motivation, Employee Performance</i></p> <p>Corresponding Author: 2022010161002@pascajayabaya.ac.id</p> <p>Manajerial ISSN 2502-5546</p>	<p><i>This study aims to determine how big the influence of compensation and motivation on employee performance at the Department of Housing and Settlement Areas of South Sulawesi Province. The samples obtained were 100 employees.</i></p> <p><i>“Data collection uses secondary data obtained from questionnaires using the saturated sample technique. The population is 100 employees of the Housing and Land Affairs Office of South Sulawesi Province, while the sample taken is 100 respondents. method of data analysis using multiple regression technique with the help of SPSS 22.0 program.”</i></p> <p><i>“The results of this study indicate that compensation and motivation have a positive and significant effect on employee performance. Thus the hypothesis proposed in this study is accepted.”</i></p>

PENDAHULUAN

“Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan instansi terutama dalam peningkatan kerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang dapat ditingkatkan. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu sumber daya manusia harus memberikan kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya (Indrayanti, 2014).”

“kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2000). Selaras dengan hal tersebut dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dinyatakan bahwa manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berhasil guna dan berdaya guna, untuk mewujudkan itu diperlukan PNS yang profesional dan bertanggungjawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang berdasarkan sistem prestasi kerja dan system karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai akan berpengaruh pada kemajuan suatu instansi untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan serius bagi instansi, keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Rosita & Yuniati, 2016). Karena setiap instansi perusahaan tidak dapat berkembang hanya dengan satu atau dua usaha individu, instansi dapat berkembang dengan usaha semua anggota dalam perusahaan tersebut (Abbas & Yaqoob, 2009). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Kinerja mengacu pada perbuatan tingkah laku seseorang dalam organisasi (Setiawan, 2013).

Instansi pasti akan mempunyai tujuan tersebut merupakan pencapaian kinerja yang optimal dan tentu saja setiap instansi memiliki kinerja seseorang yang bekerja didalamnya. Tetapi kinerja tersebut tidak akan diperoleh dengan cuma-cuma apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi baik kebutuhan biologis maupun psikologis dari pegawai tersebut. Adapun pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi (Veithzal Rivai, 2011)”.

“Dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan atau instansi akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal. Salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi dan motivasi kepada para pegawai. Karena sebagian besar pegawai dengan pendidikan yang baik tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang mereka dapatkan sehingga untuk menghentikan permasalahan tersebut instansi perlu memberikan kompensasi untuk memotivasi mereka. Dengan kata lain instansi menggunakan kompensasi untuk memotivasi Pegawai agar memberikan kinerja yang lebih baik (Aslam dkk, 2015).”

“Selain faktor kepuasan kerja, faktor kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. kompensasi adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi (Rohayati 2014). Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan instansi untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi instansi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah instansi bisa kehilangan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, dan instansi harus mengeluarkan biaya untuk penarikan pegawai yang baru yang berkualitas (Yahyo, dkk 2013). Penelitian

yang dilakukan (Hidayah dan Aisyah, 2016) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai, berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai."

"Pada instansi Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulsel tenaga kerja merupakan aset yang sangat penting. Selain dalam mengelola dan memotivasi tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik agar tidak terjadi perpindahan pegawai. Perpindahan pegawai akan menimbulkan ketidak stabilan dalam organisasi tersebut dan juga peningkatan biaya rekrutmen pegawai. Oleh karena itu, pihak instansi juga harus menjamin kepuasan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut."

"Faktor motivasi merupakan salah faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulsel dalam bekerja karena ada beberapa pegawai yang merasa kurang puas dengan pemenuhan kebutuhan fisiknya. Misalnya pemberian fasilitas, tunjangan-tunjangan dan lain-lain yang menyebabkan pegawai kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini nampak sebagian pegawai merasa tidak mendapat tunjangan yang cukup."

"Sedangkan permasalahan Insentif dan penghargaan pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulsel dihadapkan dengan berbagai peraturan dan prosedur kerja sesuai yang ditetapkan organisasi. Hal ini menyangkut persepsi mereka terhadap sistem insentif, kelengkapan sarana kerja, serta kehangatan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama kerja."

"Fenomena yang terjadi pada Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulsel Kegiatan instansi dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya. Melihat hal tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulsel."

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?

MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulsel Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan kepuasan kerja sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan motivasi dan kompensasi yang diterima pegawai pada Dinas Perumahan

Kawasan Pemukiman Dan Pertanahan Prov. Sulsel

2. Bagi Penulis Sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah di pelajari secara teoritis pada bangku perkuliahan dan juga sebagai pemenuhan atas syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1).

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat. Menurut Schuler, et, al, (dalam sutrisno 2014) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Menurut mangkunegara (2013) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

“Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif dengan menggunakan survey yaitu penelitian untuk mencari hubungan antara variabel yang berlandaskan positif yang dilakukan pada sampel populasi sehingga dapat ditemukan hubungan antara variabel.”

“Penelitian ini juga menggunakan penelitian konklusif (conclusive research) yang bersifat kausal yaitu suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk menguji suatu hipotesis yang spesifik atau jelas dengan menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai jumlah pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.”

3.1.1 Kompensasi (X1)

“Menurut Handoko (2017) kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang. Kompensasi menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan 2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan.”

“Menurut (Dharmawan,. 2011), kompensasi dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu :”

- 1) Tunjangan
- 2) Intensif
- 3) penghargaan

3.1.2 Motivasi (X2)

“motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu Menurut Robbin (2010). Sehingga variabel X2 dalam penelitian ini adalah motivasi kerja. lemahnya motivasi yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan disebabkan oleh kurangnya penghargaan dari atasan atas kinerja yang

sudah dilakukan oleh para pegawainya nya. Untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, digunakan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Devi (2011) motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang yaitu :"

- 1) Dorongan mencapai tujuan
- 2) semangat kerja
- 3) inisiatif dan kreatifitas
- 4) Rasa Tanggungjawab

3.1.3 Kinerja Pegawai (Y)

"Menurut Prawirosentono (2010), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian kerja pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan."

Berikut beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Zaputri, (2013), diantaranya sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) kinerja karyawan dapat diukur dari:

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Ketepatan waktu

3.2. Populasi dan Sampel

"Populasi merupakan sebagai daerah yang umum baik itu objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan sebelumnya oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya, Sugiyono (2013).Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 100 orang. Dan Dalam

penelitian ini yang digunakan adalah sampel jenuh, menurut Sugiyono (2013) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel."

3.3. Teknik Pengumpulan Data

"Teknik pengumpulan data digunakan adalah observasi, kuesioner dan dokumentasi (Sugiyono, 2013), yang dapat dijelaskan sebagai berikut:"

- a. "Observasi, yaitu tehnik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung dengan mengunjungi tempat/lokasi penelitian."
- b. "Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan/mendistribusikan kuisisioner atau angket dalam bentuk daftar pernyataan yang ditujukan kepada responden penelitian."
- c. "Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan referensi atau catatan yang berhubungan dengan variabel penelitian."

3.4. Analisi Data

3.4.1 Analisis Deskriptif

"Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2015). Identifikasi masalah pada penelitian ini yaitu mengenai bagaimana pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka nilai

tanggapan yang diperoleh kuesioner dibobotkan berdasarkan *likert scale*."

3.4.2 Analisis Statistik Inferensial

"Statistik inferensial adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono 2015). Adapun alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi liner berganda, ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan hubungan linier dengan lebih baik dari satu variabel, sebagai berikut:"

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

b₁ = Koefisien Regresi untuk Kompensasi

b₂ = Koefisien Regresi Motivasi

e e = Variabel Pengganggu

Teknik analisis ini menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*).

jenis kelamin, untuk jenis kelamin laki-laki berjumlah 62 orang dengan persentase sebesar 62,0 %, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 38 orang dengan persentase 38,0% dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang paling dominan adalah jenis kelamin laki-laki."

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

"Umur adalah usia seseorang yang merupakan ukuran lamanya seseorang hidup. Oleh karena itu usia dapat mencerminkan pengalaman dan kematangan seseorang dalam kehidupan seseorang. Berdasarkan usia responden dalam penelitian ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini:"

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<35 Tahun	24	24.0	24.0	24.0
	35-45 Tahun	43	43.0	43.0	67.0
	>45 Tahun	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber :Kuesioner Penelitian (data diolah, 2020)

"Dari tabel diatas dapat dilihat karateristik responden berdasarkan usia. Untuk responden usia <35 tahun berjumlah 24 orang tingkat persentase sebesar 24,0%, untuk usia 35-45 tahun berjumlah 43 orang dengan persentase sebesar 43,0 %,dan untuk usia >46 tahun berjumlah 33 orang dengan persentase 33 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa usia Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang dominan adalah usia 35-45 tahun."

PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin

"Jenis kelamin merupakan

gender seseorang apakah laki

perempuan. Berdasarkan je

responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:"

Tabel 5.1

"Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin"

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki	62	62.0	62.0	62.0
perempuan	38	38.0	38.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner Penelitian (Data diolah 2020)

"Dari tabel diatas dapat dilihat karakteritisk responden berdasarkan

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

“Masa kerja merupakan seberapa lama waktu yang pegawai untuk mencurahkan tenaganya dalam suatu instansi dimana mereka bekerja, untuk ditunjukkan pada tabel berikut:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	8.0	8.0	8.0
DIPLOMA	9	9.0	9.0	17.0
SARJANA	48	48.0	48.0	65.0
MAGISTER	27	27.0	27.0	92.0
DOKTORAL	8	8.0	8.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<5 Tahun	13	13.0	13.0	13.0
5-15 Tahun	50	50.0	50.0	63.0
>15 Tahun	37	37.0	37.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Kuesioner Penelitian (data diolah, 2020)

“Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata masa kerja yaitu untuk karyawan dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 13 %, masa kerja 5-15 tahun sebanyak 50 orang dengan persentase 50 %, dan masa kerja >15 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 37 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang dominan yaitu, 5-15 tahun.”

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

“Tingkat pendidikan individu mencerminkan seberapa tinggi tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh individu tersebut dan diperoleh dari jenjang pendidikan yang telah ditempuhnya selama ini, untuk itu dapat ditunjukkan pada tabel berikut:”

Tabel 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : Kuesioner Penelitian (data diolah, 2020)

“Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa rata-rata tingkat pendidikan pegawai SMA berjumlah 18 orang dengan persentase 8,0%, pegawai tingkat pendidikan DIPLOMA berjumlah 9 orang dengan tingkat persentase 9,0%, untuk pegawai yang tingkat pendidikan SARJANA berjumlah 48 orang dengan persentase 48,0 %, untuk tingkat pendidikan MAGISTER berjumlah 27 orang dengan persentase 27,0 %, dan untuk tingkat pendidikan DOKTORAL berjumlah 8 orang dengan persentase 8 %. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang dominan yaitu SARJANA.”

3. Deskriptif Data Atas Variabel Penelitian

“Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 69 responden dengan menyebar kuesioner, untuk mendapatkan kesederungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban.”

a. Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)

“Variabel kompensasi pada penelitian ini dikur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:”

Tabel 5.6

Tanggapan Responden atas Variabel Kompensasi

Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)
--

Item/ Pernyataan / indikator	Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)										Rerata (Mean)												
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)														
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%													
	0	0.00	1	1.00	1	19.00	3	37.00	4	43.00													
X211	0	0.00	0	0.00	2	25.00	3	38.00	3	37.00	4.06												
X212	0	0.00	0	0.00	3	30.00	3	30.00	4	40.00	4.19												
X213	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	29.00	3	33.00	8	38.00	4.09								
Indikator Tunjangan (X11)																							
	0	0.00	0	0.00	2	24.00	3	37.00	3	39.00	Rata-rata indikator Dorongan Mencapai Tujuan (X21)		4.12										
X221	0	0.00	0	0.00	2	27.00	3	33.00	4	40.00	0	0.00	0	0.00	2	29.00	2	28.00	3	43.00	4.14		
X222	0	0.00	0	0.00	1	10.00	5	52.00	3	38.00	0	0.00	0	0.00	9	9.00	0	50.00	1	41.00	4.32		
X223	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	30.00	2	27.00	3	39.00	0	0.00	1	10.00	2	27.00	3	39.00	Rata-rata indikator Semangat Kerja (X22)		4.15
X231	0	0.00	1	1.00	9	9.00	5	55.00	3	35.00	0	0.00	1	1.00	2	26.00	3	37.00	3	36.00	4.08		
X232	0	0.00	2	2.00	3	32.00	5	50.00	1	16.00	0	0.00	0	0.00	3	33.00	1	31.00	6	36.00	4.03		
X233	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	9	19.00	0	0.00	0	0.00	9	19.00	0	40.00	1	41.00	4.22		
Indikator Insentif (X12)																							
Indikator Penghargaan (X13)																							
Variabel Kompensasi (X1)																							
Rata-rata indikator Inisiatif dan Kreativitas (X23)											4.11												
X241	0	0.00	1	1.00	0	20.00	6	36.00	3	43.00	Rata-rata indikator Rasa Tanggung Jawab (X24)		4.18										
X242	0	0.00	0	0.00	1	19.00	0	40.00	1	41.00	Rata-rata Variabel Motivasi (X2)		4.14										
X243	0	0.00	0	0.00	2	24.00	1	41.00	5	35.00													

Sumber : Kuesioner Penelitian diolah, 2020)
 "Tanggapan responden tertinggi nilainya dibuktikan indikator insentif (X12) dengan nilai rerata (mean) sebesar 4,19. Nilai rerata ditunjukkan pada indikator penghargaan (X13) dengan nilai rerata (mean) sebesar 4,03."

"Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel kompensasi (X1) adalah insentif (X12) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel kompensasi (X1)."

b. Deskriptif Variabel Motivasi (X2)

"Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini dikur melalui 4 indikator. Hasil tanggapan terhadap variable motivasi dapat dilihat pada tabel berikut:"

Tabel 5.7

Tanggapan Responden atas Variabel Motivasi

"Sumber : Kuesioner Penelitian (data diolah, 2020)"

"Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui indikator temperatur (X24) dengan nilai rerata (mean) sebesar 4,18. Nilai rerata (mean) terendah ditunjukkan pada indikator Inisiatif dan kreativitas (X23) dengan nilai rerata (mean) sebesar 4,11."

"Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel motivasi (X2) adalah tanggung jawab (X23) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata (mean) tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel motivasi (X2)."

c. Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

“Variabel kinerja pegawai pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan terhadap variable kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:”

Tabel 5.8

“Tanggapan Responden atas Variabel Kinerja Pegawai”

Frekuensi Jawaban Responden (f) & Persentase (%)								Variabel/ Indikator		Person Correlation	Batas Minimum	Sig.	Ket.	
STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)						
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%					
0	0.00	0	0.00	34	34.00	28	28.00	38	38.00	Tunjangan	0,786	0,30	0,00	Valid
0	0.00	0	0.00	8	8.00	51	51.00	41	41.00	Inentif	0,813	0,30	0,00	Valid
0	0.00	0	0.00	29	29.00	28	28.00	43	43.00	Penghargaan	0,771	0,30	0,00	Valid
Indikator Kualitas Kerja (Y11)								Motivasi (X2)						
0	0.00	0	0.00	30	30.00	28	28.00	42	42.00	Dorongan mencapai tujuan	0,656	0,30	0,00	Valid
0	0.00	0	0.00	20	20.00	39	39.00	41	41.00	Semangat kerja	0,779	0,30	0,00	Valid
0	0.00	1	1.00	21	21.00	43	43.00	35	35.00	Inisiatif dan kreativitas	0,887	0,30	0,00	Valid
Indikator Kuantitas Kerja (Y12)								Rasa tanggung jawab						
0	0.00	0	0.00	33	33.00	29	29.00	38	38.00	Kinerja Pegawai (Y)				
0	0.00	0	0.00	7	7.00	53	53.00	40	40.00	Kualitas kerja	0,952	0,30	0,00	Valid
0	0.00	1	1.00	34	34.00	33	33.00	32	32.00	Kuantitas kerja	0,921	0,30	0,00	Valid
Indikator Ketepatan Waktu (Y13)								Ketepatan Waktu						
Rata-rata Nilai Kinerja Pegawai (Y)								4.14						

“Sumber : Kuesioner Penelitian (data diolah, 2020)”

“Tanggapan responden yang tertinggi nilainya dibuktikan melalui indikator kualitas kerja (Y11) dengan nilai rerata (mean) sebesar 4,17. Nilai rerata terendah ditunjukkan pada indikator ketepatan waktu (Y13) dengan nilai rerata (mean) sebesar 4,11.”

“Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa indikator terpenting dalam variabel kinerja pegawai (Y) adalah kualitas kerja (Y11) disebabkan indikator tersebut memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan indikator lainnya dalam variabel kinerja pegawai (Y).”

4. Hasil Uji Instrumen

“Uji instrument penelitian digunakan untuk menguji tingkat keakuratan data dalam pengujian hipotesis. Sehingga dalam uji instrument diterapkan uji validitas dan reliabilitas.”

a. Uji Validitas

“Suatu indikator dikatakan valid jika nilai person correlation ($r = >0.30$) dan tingkat signifikansnya ($\alpha = < 0.05$).”

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas

Person Correlation	Batas Minimum	Sig.	Ket.
0,786	0,30	0,00	Valid
0,813	0,30	0,00	Valid
0,771	0,30	0,00	Valid
0,656	0,30	0,00	Valid
0,779	0,30	0,00	Valid
0,887	0,30	0,00	Valid
0,882	0,30	0,00	Valid
0,952	0,30	0,00	Valid
0,921	0,30	0,00	Valid
0,910	0,30	0,00	Valid

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel penelitian mempunyai nilai correlation >0.30 dan signifikan <0.05 sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari variabel penelitian adalah valid dan signifikan untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.”

b. Uji Reliabilitas

“Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.”

Tabel 5. 10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Batas Minimum	of 1
Kompensasi (X1)	0,696	0,60	
Motivasi (X2)	0,804	0,60	
Kinerja Pegawai (Y)	0,915	0,60	

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji reabilitas dari semua variabel mempunyai mempunyai nilai cronbach alpa yang cukup besar yaitu diatas 0,60. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai tolak ukur.”

5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mendeteksi untuk mengetahui model tersebut memiliki distribusi normal. Dapat dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikan uji Kolmogorov-Smimov > 0.05 berarti data terdistribusi normal.”

Tabel 5.11
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.258895708
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.064
	Positive	.053
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{ca}

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Berdasarkan tabel diatas me bahwa nilai test statistic yaitu 0 serta nilai signifikansi yaitu 0.2 maka dapat disimpulkan bahwa d penelitian ini terdistribusi normal.

“Pengujian normalitas lainnya dapat dilihat pada gambar beriku ini:”

b. Uji Multikolinearitas

“Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu dengan melihat Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Syahrudin, dkk (2017:41). Dimana bahwa bila VIF < 10 atau nilai tolerance > 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas.”

Tabel 5.12
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.477	2.096
Motivasi	.477	2.096

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Berdasarkan hasil diatas, untuk variabel kompensasi dengan nilai tolerance yaitu 0,477 > 0,10 dan nilai VIF 2,096 < 10,00, sedangkan untuk variabel motivasi dengan nilai tolerance 0,477 > 0,10 dan nilai VIF 2,096 < 10,00. Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas.”

c. Uji Heterokedastisitas

“Tujuan dari uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Apabila koefisien parameter beta > 0.05 maka tidak ada masalah heterokedastisitas.”

Tabel 5. 13
Hasil Uji Heterokendastatis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.217	.181		1.202	.232

ompensasi	.007	.058	.018	.123	.902
otivasi	-.012	.059	-.030	-.202	.840

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada pengujian heteroskedastisitas untuk variabel kompensasi yaitu $0.902 > 0.05$, untuk variabel motivasi $0.840 > 0.05$.Dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.”

d. Uji Autokorelasi

“Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, kita dapat menggunakan metode Durbin-watson. Nilai Durbin Watson tersebut tinggal dibandingkan dengan rentang normal Durbin yang masih bisa ditoleransi. Hasil ini dapat di lihat pada tabel dibawah

Tabel 5. 14

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
.872 ^a	.760	.755	.26155	1.984

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai DW sebesar 1,984, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikansi 5% Jumlah sampel 100 (n) dan variabel independen 2 (k=2) pada $\alpha=5\%$. Sehingga diperoleh nilai batas bawah (dL=1.6337), batas atas (dU=1.7152) dan nilai 4-dU=2,2848 serta nilai 4-dL=2.3663.”

“Karena nilai $DW > dU$ dan $DW < 4-dU$ yaitu $1.7152 < 1,984 < 2,2848$, maka tidak terdapat autokorelasi positif maupun autokorelasi negative atau dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.”

A. PEMBAHASAN

“Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan software SPSS versi 22.Sebelum melakukan evaluasitersebut, peneliti melakukan uji statistik deskriptif.”

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

“Suatu data yang dilihat dari analisis statistik deskriptif yaitu nilai rata-rata dan standar deviasi. Suatu data peneliti dikatakan baik dalam statistik deskriptif jika nilai mean dari setiap indicator lebih besar dari nilai standar deviasinya, sehingga nilai mean merupakan representasi yang baik dari keseluruhan.”

Tabel 5. 15
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	4.1439	.52855	100
Kompensasi	4.1207	.42488	100
Motivasi	4.1382	.41449	100

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Hasil analisis statistic deskriptif pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:”

a. Kompensasi (X1)

“Kompensasi dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 4.1439 dan nilai standar deviasi yaitu 0.52855, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Kompensasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.”

b. Motivasi (X2)

“Motivasi dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 4.1207 dan nilai standar deviasi yaitu 0.42488, dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel motivasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.”

c. Kinerja Pegawai (Y)

“Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 4.1382 dan nilai standar deviasi yaitu 0.41499, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Kinerja pegawai dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.”

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

“Teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi.”

Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan, sebagai berikut :

Tabel 5. 16

Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-.725	.280	
Kompensasi	.397	.090	.319
Motivasi	.781	.092	.613

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Berdasarkan hasil pada tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:”

$$Y = -0.725 + 0.397X_1 + 0.781X_2$$

“Hasil dari persamaan regresi tersebut menunjukkan arah variabel bebas (Independent) yaitu kompensasi dan motivasi variabel terikat (Dependent) yaitu kinerja pegawai. Persamaan regresi tersebut dijelaskan yaitu sebagai berikut:”

a) “Nilai konstanta (a= -0.725) menunjukkan bahwa jika variabel semangat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi atau bernilai 0 maka kinerja pegawai kerja

pegawai dinas peternakan hanya sebesar (-0,725).”

- b) “Koefisien X₁ bernilai (0.397) mengartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.397, artinya apabila kompensasi yang diterima pegawai sesuai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila yang diterima tidak sesuai pada saat variabel bebas lainnya tetap.”
- c) “Koefisien X₂ bernilai (0.781) mengartikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sebesar 0.781, artinya apabila motivasi yang diterima pegawai tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya pada saat variabel bebas lainnya tetap.”

3. Hasil Pengujian Hipotesis

“Uji hipotesis merupakan suatu pengujian untuk membuktikan adanya hubungan antara variabel dalam penelitian ini. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui jawaban sementara terhadap masalah masih praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara yang diutarakan peneliti.”

a. Uji Simultan (Uji F)

“Dasar pengambilan keputusan dalam uji F ini yaitu F-hitung > F-tabel = 2,019 yang diperoleh dari rumus FINV pada excel, maka model tersebut diterima.”

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel , sebagai berikut :

Tabel 5. 17
Hasil Uji-F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.022	2	10.511	153.649	.000 ^b
	Residual	6.636	97	.068		
	Total	27.658	99			

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Hasil perhitungan statistic uji F pada tabel diatas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 153,511, setelah itu dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,019 dengan signifikansi (0,05). Jadi dapat didapati disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (153,649 > 2,019 dengan signifikansi 0.000 < 0.05), ini berarti bahwa variabel independen kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.”

b. Uji Parsial (Uji-t)

“Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu $T_{hitung} > T_{tabel} = 1.985$ yang diperoleh dari rumus TINV pada $\text{sig} > 0.05$, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian dilihat pada tabel dibawah ini.”

Tabel 5. 18
Hasil Uji-t

	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
	B	Std. Error	Beta	
Constant)	-.725	.280		-2.58
Kompensasi	.397	.090	.319	4.31
Motivasi	.781	.092	.613	8.51

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Pada tabel diatas variabel Kompensasi menunjukkan T_{hitung} sebesar 4.431 sementara itu nilai $T_{tabel} = 1.985$, maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 artinya variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.”

“Sedangkan untuk variabel motivasi nilai $T_{hitung} = 8,510$ dan nilai $T_{tabel} = 1.985$, maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikansi

yaitu 0.000 < 0.05 artinya variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.”

c. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

“Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.”

Tabel 5.19

Hasil Pengujian Koefisien Korelasi
Correlations

		Kinerja Pegawai	Kompensasi	Motivasi
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1.000	.762	.844
	Kompensasi	.762	1.000	.723
	Motivasi	.844	.723	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai	.	.000	.000
	Kompensasi	.000	.	.000
	Motivasi	.000	.000	.
N	Kinerja Pegawai	100	100	100
	Kompensasi	100	100	100
	Motivasi	100	100	100

“Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)”

“Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh dominan yang diperoleh dari nilai *pearson correlation* dengan nilai *Standardized Coefficients* yang dapat dijelaskan dibawah ini yaitu sebagai berikut:”

Kontribusi X1 sebesar 24,32% = 0.762×0.319

Kontribusi X2 sebesar 51,69% = 0.844×0.613

“Berdasarkan penjelasan tersebut, diperoleh pengaruh dari nilai variabel

motivasi (X2) 51,69 % lebih besar dibandingkan variabel kompensasi (X2) yaitu sebesar 24,32 %."

"Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat juga dijelaskan pengujian koefisien determinasi yang dilandasi dari nilai kontribusi 24,32% dari variabel (X1) dan 51,69% dari variabel (X2) dengan total berjumlah 76,01% atas semua kontribusi variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dijelaskan pada pengujian yang dilakukan dibawah yaitu sebagai berikut:"

Tabel 5. 20

Hasil Uji Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.760	.755	26155

"Sumber : Hasil Olah Data SPSS versi 22 (2020)"

"Sehingga pengaruh variabel bebas (Independen) yaitu kompensasi dan motivasi terhadap variabel terikat (Dependen) yaitu kinerja pegawai sebesar 0.760%, sedangkan sisanya sebesar 23,99% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini."

1. Interpretasi Hasil Penelitian

2. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

"Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis uji t untuk variabel kompensasi, nilai t hitungnya 4,431, sementara itu nilai t tabel sebesar 1,985 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 artinya secara individual variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai."

"Hasil tersebut didukung dengan nilai (*Unstandardized Coefficients*) yaitu bernilai (0.397) mengartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis **H1 bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan."**

3. Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

"Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Analisis uji t untuk variabel motivasi, nilai t hitungnya 8,510, sementara itu nilai t tabel sebesar 1,985 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 artinya secara individual variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut didukung dengan nilai (*Unstandardized Coefficients*) yaitu bernilai (0.781) mengartikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis **H2 bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan."**

4. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

"Berdasarkan hasil analisis variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F-hitung sebesar 153,649. Setelah itu dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 2.019 dengan signifikansi 5% (0,05). Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (153,649 > 2.019) dengan sig 0,000 < 0,05."

"Hasil tersebut didukung oleh nilai koefisien determinasi dimana kontribusi variabel kompensasi sebesar 24,32% dan variabel motivasi sebesar 51,69% dengan total berjumlah 76,01% atas semua kontribusi variabel bebas yang diteliti

terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis **H3 bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.**"

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:"

1. "Berdasarkan pengujian simultan (uji-F), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan."
2. "Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan."
3. "Berdasarkan analisis secara parsial (uji-t), ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen, yaitu motivasi (X2), berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan."

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Amanda A, dan Hening W.O. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi

terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol 6, No 7.

Cahyana I.G.S dan I Ketut J. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.18.2.

Dewi, C.N.C, dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenaga Penjual UD Surya Raditya Negara. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Volume 2. Tahun 2014

Fidella, dkk. 2014. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Pekanbaru. Jom Fekon. Vol 1. No 2

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21. UNDIP Semarang.

Handoko, Hani. 2012. Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE

Harsuko, Riniwati. 2011. Mendrongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM. Malang. UB Press

Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta : Laksana

Indrayanti, Monic Aprilia. 2014. Analisis Pengaruh Rotasi Pekerjaan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang.

Juliningrum Emmy dan Achmad Sudiro. 2013. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 11, No 4.

Kasenda Ririvega. 2013. Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA. Vol 1, No 3.

Lukito, Heri P, dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BTPN Syariah Semarang). Journal of Management. Vol 2, No 2.

Maringka, I. N, dkk. 2017. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Manado. Jurnal EMBA. Vaol 5, No 2.

Nugroho, Febriawan dkk.2017.Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Divis