

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN,  
PERINDUSTRIAN KOPERASI DAN UKM  
KABUPATEN BULUKUMBA**

**SKRIPSI**



**MUH. AJIS ARHAM  
105721136019**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN:**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN,  
PERINDUSTRIAN KOPERASI DAN UKM  
KABUPATEN BULUKUMBA**



**SKRIPSI**

**Disusun dan Diajukan Oleh:**

**MUH. AJIS ARHAM  
105721136019**

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2023**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

**Sesungguhnya berserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (untuk urusan yang lain) dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap (Q.S. Al Insyirah: 6-8)**

### PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah  
Rabbil'alamin**

**Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**

### PESAN DAN KESAN

**Setiap kesulitan, setiap kegagalan, setiap sakit hati membawa serta benih manfaat yang sama atau lebih besar**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Ajiudin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Telf. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba  
Nama Mahasiswa : Mikh'as Anham  
No. Stambuk / NIM : 105721136019  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji Seminar Hasil Strata (S1) pada tanggal 17 Juni 2023 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulqadah 1444 H  
19 Juni 2023 M

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Muhammad Rusydi, M.Si.  
NIDN: 031126074

Dr. Muchriaty Muchran, S.Kom., MM  
NIDN: 0909058203

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM : 651 507

Nasrullah, S.E., MM  
NBM: 115 1132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alevudin No. 295 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 868972 Makassar

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama: Mun Ajs Arham, NIM: 105721136019, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0007/SK-Y/61201/09-1004/2023, tanggal 28 Dzulqad'an 1444 H / 17 Juni 2023, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Dzulqad'an 1444 H  
19 Juni 2023 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.ACC  
(Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Muhammad Rusydi, M.Si  
2. Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M.  
3. Dr. Andi Mappalampo Badawi, S.E., M.M  
4. Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.M

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si  
NBM : 651 607



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 Gedung Ibra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

**SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muh. Ajis Arham  
No. Stambuk/NIM : 105721136019  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Judul Skripsi : Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi  
dan UKM Kabupaten Bulukumba

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah asli HASIL karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun.***

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 19 Juni 2023

buat pernyataan,

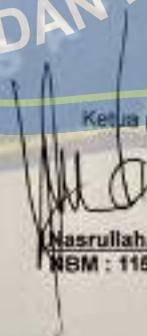
Muh. Ajis Arham  
105721136019

Mengetahui

Ketua program Studi



Dr. H. Andi Jafan, S.E., M. Si  
NBM : 651 507



Nasrullah, S.E., M.M  
NBM : 1151132

**HALAMAN PERNYATAAN  
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muh. Ajis Arham  
NIM : 105721136019  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas  
Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, menginformasikan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 19 Juni 2023

perbuat Pernyataan,

  
Muh. Ajis Arham  
105721136019

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa saya kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba”.

Skripsi yang saya buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya Bapak Baharuddin dan Ibu Harmianti yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudarasaudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah kalian berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan dalam dunia dan akhirat. Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tinggnya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr .H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Rusydi, M.Si selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M, selaku Pembimbing II yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak Dr. Buyung Romadhoni, SE., M.Si Selaku Penasehat Akademik
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan- rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
10. Kepala Dinas dan pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba
11. Terima Kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya saya sungguh sangat menyadari Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, saya senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya dengan kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Kahirat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 19 Juni 2023

Muh. Ajis Arham



## ABSTRAK

**MUHAMMAD AJIS ARHAM. 2023, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.** Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing Oleh Pembimbing I Muhammad Rusydi., dan Pembimbing II Muchriady Muchran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil dengan jumlah populasi sebanyak kurang lebih 50 responden dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan teknik sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Metode analisi yang digunakan adalah Uji Validasi, uji reliabilitas, analisis regresi berganda dan uji t ( Uji Parsial). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Koefisien determinasi pada nilai R Square yaitu 0,155 atau 15,5%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y), dapat dijelaskan kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai**

## ABSTRACT

**MUHAMMAD AJIS ARHAM. 2023, *The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at the Office of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Bulukumba Regency.* The Management Department of the Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Main supervisor Muhammad Rusydi., and Co-supervisor Muchriady Muchran.**

*This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at the Department of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Bulukumba Regency. The population in this study were civil servants with a total population of approximately 50 respondents and the samples taken in this study were 50 people. The sampling technique was carried out using a saturated sample technique. This study uses a quantitative method, where the data collection method used is by means of observation, questionnaires, and documentation. The analytical method used is Validation Test, reliability test, multiple regression analysis and t test (Partial Test). The results of this study indicate that the compensation variable has a significant positive effect on employee performance, while motivation has a non-significant positive effect on employee performance at the Office of Trade, Industry, Cooperatives and SMEs in Bulukumba Regency. The coefficient of determination on the value of R Square is 0.155 or 15.5%, which indicates that variations in employee performance (Y) can be explained by compensation and motivation, while the remaining 84.5% is influenced by other factors*

**Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance**

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian .....	3
D. Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>5</b>
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	5
B. Kompensasi .....	8
C. Motivasi .....	12
D. Kinerja Pegawai .....	15
E. Tinjauan Empiris .....	18
F. Kerangka Pikir.....	24
G. Hipotesis .....	25
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>27</b>
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
C. Jenis dan Sumber Data.....	27
D. Populasi dan Sampel .....	28
E. Metode Pengumpulan Data.....	29
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	29
G. Metode Analisis Data .....	30

<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	36
B. Hasil Penelitian .....	38
C. Pembahasan.....	51
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>55</b>
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>60</b>



## DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
2.1. Penelitian Terdahulu .....	18
3.1. Definisi Operasional.....	29
4.1. Jenis Kelamin .....	38
4.2. Usia .....	39
4.3. Pendidikan Terakhir.....	39
4.4. Masa Kerja .....	40
4.5. Deskripsi Variabel Kompensasi.....	41
4.6. Deskripsi Variabel Motivasi.....	42
4.7. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	43
4.8. Deskriptif Statistik.....	44
4.9. Uji Validitas.....	45
4.10. Uji Reliabilitas .....	46
4.11. Uji Multikolinearitas.....	47
4.12. Analisis Regresi Linear Berganda.....	49

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1.1. Kerangka Pikir .....	25
4.1. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.....	37
4.2. Uji Normalitas P-Plot.....	46
4.3. Uji Heteroskadastisitas .....	48



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia organisasi adalah komponen kunci. Baik itu organisasi skala besar seperti bangsa atau organisasi skala kecil seperti organisasi. Hal ini benar karena tindakan organisasi sepenuhnya didorong oleh sumber daya manusianya. Semua tindakan organisasi dipikirkan, direncanakan, dan dilakukan oleh sumber daya manusia. Organisasi, baik publik maupun swasta, membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mampu mengawasi semua sumber daya organisasi agar dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Jika sumber daya lembaga tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, mereka tidak akan menghasilkan hasil terbaik. Kinerja pegawai dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik kinerja sumber daya manusia saat ini. Kinerja pegawai adalah kapasitas kerja yang dicapai dan diupayakan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab individu maupun organisasi.

Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya (Hasibuan, 2019)

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengembangan karir, motivasi, disiplin, kompensasi dan faktor lainnya. Akan tetapi, pada penelitian ini berfokus pada kompensasi dan

motivasi kerja dalam mengukur kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

Setiap instansi, kompensasi yang diberikan itu berbeda-beda tergantung dengan persetujuan yang di buat atau tergantung dengan kinerja di setiap pegawai yang ada. Pemberian suatu kompensasi tersebut sangat krusial bagi setiap pegawai. Jika suatu organisasi atau perusahaan ingin memikat pegawai atau mempertahankan yang sudah ada, maka pemimpin perusahaan wajib menerapkan kompensasi yang layak dan mengatur pemberian kompensasi tepat pada waktu yang di tentukan atau di sepakati sebelumnya. Dengan diterapkan kompensasi yang benar, maka akan membantu instansi tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai, mendapatkan pegawai yang kompeten serta menjaga supaya pegawai yang telah ada merasa lebih nyaman dalam suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari, 2022) dan (Fakhrul, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Mundakir, 2018) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Fenomena yang terjadi mengenai motivasi pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten yaitu masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam

memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas. akan tetapi hal tersebut tidak berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri, sebab pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Palembang, Rahman, dan Jusriadi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Mengacu pada fenomena yang terjadi di Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini maka penulis mengharapkan aspek teoritis serta kegunaan praktis bisa tercapai sehingga yang akan terjadi penelitian ini mampu memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Peneliti ini dapat menyampaikan masukan serta pemahaman yang berguna bagi perkembangan ilmu manajemen khususnya tentang Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

2. Manfaat praktis.

Yang akan terjadi penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan buat pertimbangan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM (*human resources management*) artinya suatu proses perencanaan, pengorganisasian dan pengarahannya dan pengendalian guna meraih tujuan sesuai visi dan misi perusahaan dalam jangka waktu tertentu, secara efektif dan efisien. Selain itu, manajemen sumber daya manusia memiliki arti lain yakni ilmu akan menata interaksi dan kontribusi tenaga kerja guna mewujudkan tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Sementara, manajemen SDM juga dikatakan manajemen personalia. Adapun definisi manajemen SDM menurut para ahli, sebagai berikut:

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai “ilmu maupun seni mengatur korelasi serta peranan tenaga kerja supaya efektif serta efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, serta rakyat” (Hasibuan, 2019).

(Badriyah, 2015) beropini bahwasanya bagian asal ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian di pengaturan peranan sumber daya manusia pada aktivitas organisasi disebut manajemen sumber daya manusia.

“Manajemen sumber daya manusia yakni kebijakan dan pelatihan guna menyanggupi kebutuhan tenaga kerja maupun elemen yang ada dalam SDM, misalnya posisi jabatan, rekrutmen, dan sebagainya” (Dessler, 2017).

Manajemen juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis terhadap *skill*, kompetensi, motivasi, dan pengembangan serta pengorganisasian tenaga kerja (Hamali, 2018).

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai “suatu proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja agar semua potensi yang ada pada perusahaan berjalan optimal guna tercapainya tujuan perusahaan” (Sedarmayanti, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli, maka disimpulkan bahwasanya secara umum manajemen sumber daya manusia ialah suatu seni atau disiplin ilmu yang menerangkan proses perencanaan, pengarahannya, pelaksanaan hingga evaluasi aktivitas perusahaan guna terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien yang dimana tujuan perusahaan itu sendiri adalah untuk mensejahterakan pegawai dan perusahaan.

## 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi manajemen hanya meliputi:

### a. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) yakni menyusun rencana guna merespons hal yang menjadi tujuan dan sasaran perusahaan. Tahap ini, pimpinan mengalokasikan tenaga kerja dan merepresentasikan tanggungjawab, serta menargetkan jadwal dan standar resolusi yang realistis.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Tahap ini, pimpinan menyusun struktur organisasi sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki pegawai sehingga perencanaan dapat berjalan lancar.

c. Pengarahan (*actuating*)

Tahap ini, pimpinan sangat berperan penting untuk mengarahkan bawahan dalam penyelesaian tugas. dan memotivasi pegawai sehingga mereka lebih semangat dalam bekerja.

d. Pengendalian (*controlling*)

Tahap akhir pimpinan harus memastikan apakah fungsi – fungsi manajemen berjalan lancar atau sebaliknya. Konsistensi pimpinan dalam memantau kinerja, kualitas kerja pegawai hingga efisiensi proyek sangat dibutuhkan sebab pada tahap ini pimpinan harus memastikan apakah tujuan perusahaan telah tercapai atau sebaliknya. Apabila, belum tercapai maka pimpinan perlu menindak lanjuti dari awal lagi. Akan tetapi, Hasibuan (2017) menyatakan bahwasanya manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang meliputi:

- 1) Perencanaan,
- 2) Pengorganisasian,
- 3) Pengarahan,
- 4) Pengendalian,
- 5) Pengadaan,
- 6) Pengembangan,
- 7) Kompensasi,

- 8) Pengintegrasian,
- 9) Pemeliharaan,
- 10)Kedisiplinan, dan
- 11)Pemberhentian

### 3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum, memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab secara strategis, etis, serta sosial merupakan tujuan manajemen sumber daya manusia.

Sedangkan (Doradjat, 2015) beropini bahwasanya “Peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja pegawai, rendahnya komplain dan pelanggan, meningkatnya bisnis perusahaan”

## B. Kompensasi

### 1. Definisi Kompensasi

Pegawai sangat berperan penting dalam mencapai (*goal*) perusahaan. Tiap pegawai mempunyai keahlian dan kompetensi yang unik dan berbeda. Kompensasi merupakan salah satu jenis penghargaan yang diberikan pimpinan perusahaan kepada pegawai atas dasar keberhasilan yang diraih pegawai. Pegawai akan mengupayakan kinerja terbaik mereka demi imbalan yang telah mereka peroleh dari pimpinan perusahaan, serta untuk menjaga dan memelihara moral dan motivasi staf, dengan memberikan penghargaan dan pengakuan. Kompensasi adalah istilah luas yang mengacu pada pendapatan atau gaji. Upah atau

gaji lebih menekankan penghargaan finansial daripada kompensasi, yang mencakup remunerasi finansial dan non-finansial.

(Hasibuan, 2019) mengklaim bahwasanya “kompensasi yakni seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan”. Sedangkan, (Hamali, 2018) beropini bahwasanya salah satu aspek penting dari manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Kasus-kasus yang melibatkan hubungan kerja mencakup masalah dengan gaji dan sejumlah faktor terkait, termasuk tunjangan, kenaikan gaji, struktur gaji, dan skala gaji.

## 2. Jenis – Jenis Kompensasi

Terdapat beberapa jenis kompensasi yang diterangkan oleh (Sedarmayanti, 2017), meliputi:

- a. Kompensasi tidak langsung jaminan ialah kompensasi tidak langsung dikarenakan agunan umumnya tidak berkaitan dengan prestasi kerja.
- b. Jaminan asuransi,
- c. Jaminan keamanan pegawai,
- d. Jaminan cuti,
- e. Jaminan kafeteria Jam kerja sesuai.
- f. Kompensasi Pelengkap Kompensasi pelengkap umumnya tidak langsung berkaitan dengan kinerja pegawai. Kompensasi pelengkap diklaim krusial sebab dapat mempengaruhi perilaku dari pegawai, tuntutan perserikatan pegawai, persaingan pada organisasi serta adalah aturan pemerintah.

Sedangkan menurut (Marwansyah, 2016) kompensasi mencakup

a. Kompensasi Finansial.

1) Kompensasi langsung.

- a) gaji pokok dan upah
- b) Bayaran atas Prestasi
- c) Bayaran insentif, seperti bonus.

2) Kompensasi tidak langsung

- a) program asuransi kesehatan, jiwa, serta kecelakaan
- b) Bayaran diluar jam kerja seperti hari akbar, cuti tahunan serta cuti hamil,
- c) Fasilitas (rumah pegawai, tunggangan, air, listrik, klinik, daerah ibadah).

b. Kompensasi Non-Finansial.

- 1) Pekerjaan seperti pekerjaan yang memiliki tantangan, serta pengakuan atas hasil kerja
- 2) Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik serta menyenangkan dan menerima lingkungan kerja yang nyaman.

**3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

- a. Pendidikan
- b. Pengalaman
- c. Beban pekerjaan dan tanggung jawab
- d. Jabatan
- e. Jenjang kepangkatan/golongan, dan
- f. Prestasi

#### 4. Indikator – Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat diukur dengan menggunakan beberapa indikator seperti yang dikemukakan (Simamora, 2016) sebagai berikut :

##### a. Gaji

Gaji ialah imbalan atau bayaran yang diberikan secara tetap dari segi jumlah uang yang diberikan serta waktu pemberian sesuai kontak kerja.

##### b. Insentif

Insentif merupakan bentuk apresiasi atas kerja keras pegawai. Pemberian insentif berguna untuk meningkatkan produktifitas pegawai serta memotivasi pegawai agar lebih giat dalam bekerja.

##### c. Fasilitas

Fasilitas dalam kompensasi berupa barang seperti mobil dinas yang akan digunakan pegawai untuk mempermudah pekerjaan pegawai.

#### 4. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Samsudin (2010) beranggapan bahwasanya kompensasi bukan hanya pemberian balas jasa saja, melainkan juga memiliki fungsi tertentu, yang meliputi:

- a. Mengalokasikan sumber daya manusia secara efisien
- b. Memakai sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif
- c. Mendorong stabilitas organisasi serta pertumbuhan ekonomi

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut (Widodo, 2015) yang meliputi:

- a. Mencapai personalia yang memenuhi syarat (*qualified*)
- b. Mempertahankan pegawai yang dimiliki saat ini

- c. Memastikan keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengontrol biaya-biaya
- f. Mematuhi peraturan sistem kompensasi

## C. Motivasi

### 1. Definisi Motivasi

Ketika kebutuhan pegawai dipenuhi, dapat dikatakan bahwa mereka termotivasi untuk melakukan upaya terbaik mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi adalah metode untuk memuaskan seorang pegawai dengan memuaskan keinginan mereka.

“Motivasi adalah keinginan dan semangat seseorang yang terfokus untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan didorong oleh motivasi” (Hamali, 2018).

“Motivasi adalah penyediaan tenaga penggerak yang memicu semangat kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan bekerja dengan integritas dalam segala upaya mereka untuk memperoleh kepuasan.” (Hafidzi, 2019)

(Sastrohadiwiryono, 2013) mengklaim bahwasanya “Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Adapun Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seorang pegawai adalah sebagai berikut : Kinerja (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*),

Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), dan Kesempatan (*Opportunities*)”.

Mengacu pada beberapa definisi mengenai motivasi, maka disimpulkan bahwasanya kapabilitas seseorang untuk mengambil tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar pemikiran atau landasan bagaimana mereka bertindak atau berperilaku disebut sebagai motivasi.

## 2. Jenis – Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2019), motivasi diklasifikasikan menjadi dua jenis, di antaranya sebagai berikut:

### a. Motivasi Positif

Motivasi positif adalah ketika seorang pemimpin mendorong (memotivasi) pegawai dengan memberi penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Melalui motivasi positif ini, motivasi pegawai akan meningkat. Pegawai yang melampaui dan melebihi panggilan tugas dapat menerima insentif dalam bentuk uang tunai, fasilitas, komoditas, dan hal-hal lain.

### b. Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan mendorong pegawai dengan menghukum mereka ketika mereka tampil di bawah standar yang dipersyaratkan. Karena ketakutan mereka akan hukuman, motivasi bawahan akan meningkat ketika ada insentif negatif, tetapi dalam jangka panjang, ini mungkin merugikan.\

### 3. Faktor Pendorong Motivasi

(Wibowo, 2016) mengklaim bahwasanya ada beberapa elemen yang dapat mendorong terbentuknya motivasi, yang diantaranya sebagai berikut:

#### a. *Energize*

*Energize* yakni suatu tindakan yang dilakukan pemimpin ketika mereka menerapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*

#### b. *Encourage*

*Encourage* yakni tindakan yang dilakukan pimpinan sebagai pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*

#### c. *Exhorting*

*Exhorting* yakni tindakan pimpinan guna menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*

### 4. Indikator Motivasi

(Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwasanya untuk mengukur tingkat motivasi seorang pegawai maka dapat digunakan indikator yang meliputi:

- a. Ketekunan
- b. Rekan kerja yang dipilih

- c. Kerja keras
- d. Tingkat cita – cita yang tinggi, dan
- e. Orientasi tugas atau sasaran

## **D. Kinerja**

### **1. Definisi Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017), Kata “kinerja” berasal dari frasa “prestasi kerja” atau “kinerja pekerjaan yang sesungguhnya”, yang menggambarkan kaliber dan volume pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya (Hasibuan, 2016)

“Kinerja sebagai perbandingan pencapaian seseorang dengan tujuan yang ditetapkan pada periode tertentu dan sumber daya yang tersedia” (Simamora, 2016). Sedangkan (Rivai, 2016) mengklaim bahwasanya setiap orang memiliki pola pikir kinerja sebagai pencapaian pekerjaan.

Menurut definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh berbagai ahli di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pegawainya atasan atau pemimpin.

Berdasarkan apa yang mereka lakukan untuk bisnis, isu penting yang harus diperhitungkan bisnis adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan berdampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan secara

keseluruhan. Jika seorang pegawai berkinerja buruk untuk perusahaan, produktivitas akan rendah, dan jika seorang pegawai berkinerja baik, produktivitas dan pertumbuhan akan tinggi untuk organisasi. Hasil tugasnya akan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut (Mangkunegara, 2017), terdapat dua aspek yang menentukan pencapaian kinerja, meliputi:

- a. Bakat potensial dan kemampuan aktual adalah dua jenis kemampuan manusia. Kebenaran tentang kemampuan adalah bahwa itu adalah kombinasi dari bakat dan kebijaksanaan. Pegawai, atau pekerja harus memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan agar dapat berfungsi dengan baik dalam pekerjaannya. Personil di bagian keuangan, misalnya, harus memahami dan ahli dalam ilmu keuangan, sedangkan pegawai di bagian mesin harus memiliki pengetahuan dan mahir tentang prinsip-prinsip mekanik atau otomotif.
- b. Ketekunan Setiap pegawai atau pegawai memiliki keinginan yang mendorong untuk berjuang mencapai tujuannya. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan tindakan untuk mencapai atau melampaui tujuan seseorang.

## **3. Indikator Kinerja**

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) yang meliputi:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas

- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab

#### **4. Penilaian Kinerja Pegawai**

Proses formal yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai dari waktu ke waktu disebut penilaian kinerja, umumnya dikenal sebagai penilaian kinerja (PA). Selain itu, tinjauan kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi, mengukur, mencatat, dan mengidentifikasi kekuatan dan kekurangan pegawai di tempat kerja. Dengan menggunakan penilaian kinerja ini, kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Tinjauan kinerja dibuat untuk membantu bisnis mencapai tujuan organisasi sekaligus menginspirasi kinerja pegawai. Pegawai dapat meningkatkan kinerja mereka dengan bantuan penilaian kinerja ini. Tinjauan kinerja dibuat untuk membantu bisnis mencapai tujuan organisasi sekaligus menginspirasi kinerja pegawai.

#### **5. Evaluasi Kinerja Pegawai**

Tiga istilah yang sering digunakan baik secara terpisah maupun berturut-turut ketika membahas penilaian semuanya memiliki arti yang sama. Yang dimaksud dengan ketiga istilah di atas adalah:

- a. Evaluasi

Evaluasi di sini mengacu pada evaluasi suatu hal. Oleh karena itu harus diselesaikan terlebih dahulu dengan memanfaatkan objek yang diperiksa untuk mempermudah masa penilaian. misalnya penilaian hasil belajar siswa di sekolah dasar, sekolah menengah pertama, dan lain sebagainya. Selain kata evaluasi, frasa seperti penilaian dan pengukuran juga memiliki konotasi yang mirip dengan evaluasi.

b. Penilaian (*assessment*)

Penilaian adalah proses memutuskan di mana menempatkan suatu objek berdasarkan berbagai faktor. Salah satu contohnya adalah menguji siswa dan melaporkan hasilnya. Informasi tentang kebutuhan khusus juga dikumpulkan melalui penilaian (*needs assessment*).

c. Pengukuran (*measurement*)

Pengukuran adalah tindakan menetapkan nilai numerik atau angka untuk suatu objek menggunakan alat seperti penggaris, timbangan, stopwatch, dan sebagainya. Meski begitu, pengukuran seringkali dilakukan oleh satu orang.

### E. Penelitian Terdahulu

Untuk memahami penelitian dan hasil penelitian yang dihubungkan dengan judul penelitian yang akan dilakukan, peneliti memanfaatkan tujuan empiris, yaitu penelitian terdahulu, sebagai acuan atau untuk memudahkan pemahaman.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Ainun, 2022)	Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas KOMINFO Makassar	a. Penguasaan Teknologi Informasi (X1) b. Motivasi (X2) c. Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial penguasaan teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak

					signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika (KOMINFO) Makassar tahun 2022.
2.	(Sari, 2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Luwu	a. Kompensasi (X) b. Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil olah data yakni nilai signifikansi $0,036 < 0,05$ .
3.	(Fatimah, 2022)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Makassar	a. Disiplin Kerja (X1) b. Motivasi (X2) c. Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai BPKAD

					Makassar. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap prouktivitas kerja pegawai BPKAD Makassar.
4.	(Rani, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar	a. Motivasi (X1) b. Disiplin kerja (X2) c. Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar.
5.	(Fakhrul, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja	a. Gaya kepemimpinan (X1) b. Keterampilan kerja (X2) c. Kompensasi (X3) d. Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh

		Karyawan Pada PT. PELINDO JASA MARITIM	(Y)		positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	(Wahyuni, 2019)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar	a. Kompensasi (X) b. Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Sederhana	Jadi dapat dikatakan bahwa 43,2% kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria di Kota Makassar dipengaruhi oleh Kompensasi. Sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
7.	Palembai, Rahman, dan Jusriadi (2020)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja	a. Kompetensi (X1) b. Motivasi (X2) c. Kepemimpinan (X3) d. Kinerja ASN	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai

		Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar	(Y)		pengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja
8.	Muh Zakib, Ihyani Malik, dan Hafiz Elfiansyah Parawu (2021)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Majene	a. Kompensasi (X) b. Kinerja (Y)	Analisis Regresi Sederhana	kompensasi berpengaruh terhadap kinerja honorer di rumah sakit umum daerah Majene sebagian besar menyetujui dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada perawat untuk peningkatan kinerja perawat honorer.
9.	(Ramadhoni, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi,	a. Kompetensi (X1) b. Motivasi (X2) c. Pelatihan (X3) d. Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) secara bersama-sama, tiga faktor atau variabel yang

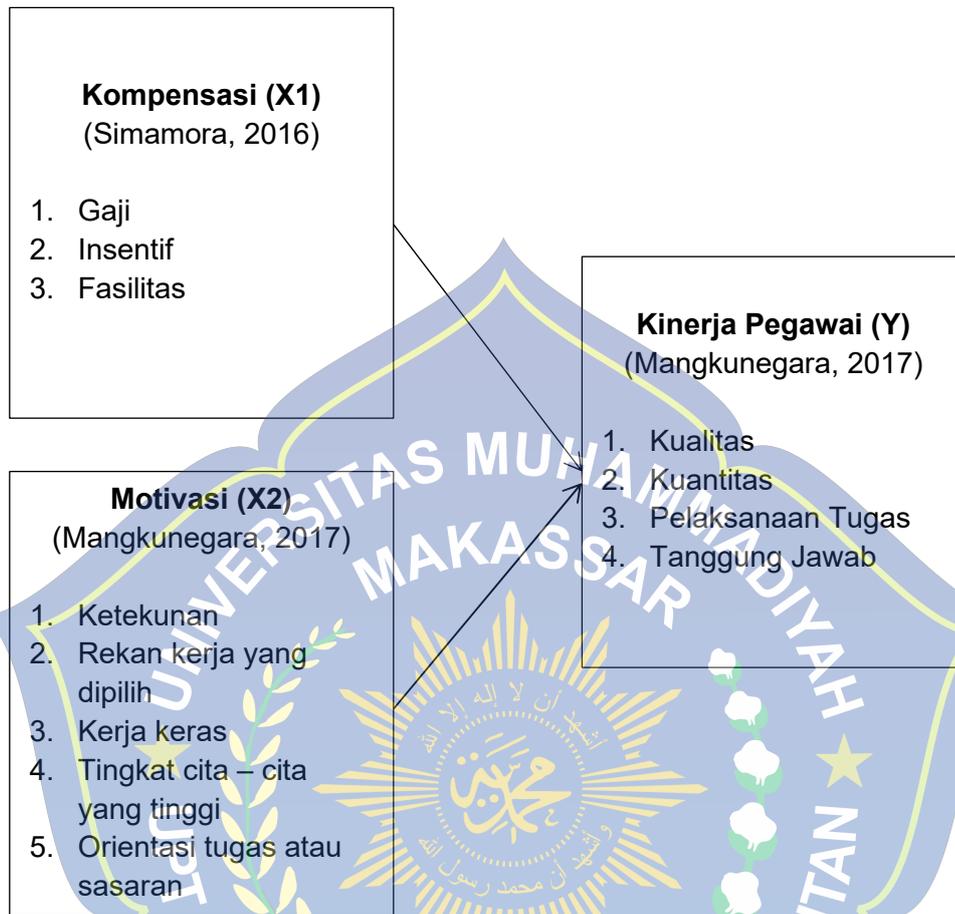
		Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng			menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Kompetensi, kemudian di susul oleh Pelatihan di posisi kedua, dan terakhir adalah motivasi
10	(Mulyadi, 2020)	Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Motivasi (X1)</li> <li>b. Gaya kepemimpinan (X2)</li> <li>c. Kinerja (Y)</li> </ul>	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan

		Provinsi Sulawesi Selatan			terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikan kurang dari 0,05 atau 5%
--	--	---------------------------	--	--	--

#### F. Kerangka Pikir

(Sugiyono, 2017) berpendapat bahwasanya “Gambaran konseptual tentang bagaimana sebuah teori menghubungkan ke berbagai elemen yang telah diakui sebagai kesulitan yang signifikan disebut kerangka pikir”

Hubungan antara variabel penelitian akan dijelaskan secara teoritis melalui kerangka konseptual yang solid. Model penelitian yang dapat digunakan untuk mencirikan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut, berdasarkan penjelasan di atas:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

### G. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban tentatif terhadap suatu masalah hipotetis karena belum dapat dibuktikan. Jawaban yang diduga adalah fakta yang diharapkan, yang keakuratannya diperiksa oleh data yang dikumpulkan oleh penelitian.

Mengacu pada permasalahan dan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dihipotesiskan bahwa:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian ini memakai metode kuantitatif karena data yang diolah yakni data rasio serta penelitian ini bertujuan guna mengetahui besarnya pengaruh faktor-faktor yang diteliti. Penelitian ini memakai metode deskriptif dengan tujuan untuk lebih memahami hubungan antar variabel dengan melihat lebih dekat unsur-unsur tertentu serta mendapat data yang relevan dengan kesulitan yang ada. Pendekatan kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis (Sugiyono, 2017).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Alasan peneliti memilih lokasi ini, karena masih minimnya informasi dan jurnal yang membahas tentang kondisi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

Penelitian ini direncanakan selama dua bulan yaitu dari bulan Maret sampai dengan bulan April 2023.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

Dua kategori data primer dan sekunder, serta sumber-sumber lain, digunakan oleh penulis dalam penelitian ini:

1. Informasi langsung dari responden disebut sebagai data primer. Sumber data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner (menggunakan *Google Forms*) kepada subjek yang diteliti.
2. Data sekunder mendukung penyediaan informasi dalam penelitian ini dan merupakan data yang diperoleh melalui media perantara atau tidak langsung, seperti buku, catatan, arsip, dan sebagainya.

#### **D. Populasi dan Sampel**

(Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwasanya populasi termasuk wilayah umum yang terbagi menjadi beberapa item yaitu objek ataupun topik dengan kualitas serta ciri tertentu, penelitian menerapkan atribut serta ciri tersebut guna menambah wawasan sehingga penelitian bisa menarik satu kesimpulan. Populasi tak hanya seseorang namun benda alam yang lain. Maksud dari populasi bukanlah banyaknya objek penelitian, melainkan populasi, yaitu guna menentukan besar kecilnya anggota sampel yang diambil dari anggota sederhana serta guna membatasi keefektifan generalized area didalam penelitian ini jumlah populasi semua pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba yaitu sebanyak 50 orang.

Menurut (Sugiyono, 2017) "sampel yakni bagian dari jumlah populasi serta karakteristik yang memiliki". Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yakni teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jadi, peneliti menggunakan ukuran sampel jenuh yakni seluruh pegawai negeri sipil Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba yaitu 50 orang.

## E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan untuk penelitian ini, meliputi:

### 1. Observasi

Secara sederhana observasi yakni teknik dimana peneliti melihat situasi penelitian secara langsung. Metode ini sangat berlaku untuk penelitian organisasi, yang melibatkan pemeriksaan situasi interaksional, perilaku manusia, dan interaksi individu dan kelompok. Lembar untuk melakukan pengamatan, daftar periksa, catatan insiden, dan sumber daya lainnya tersedia (Sugiyono, 2018).

### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana subjek penelitian atau responden diberikan pertanyaan tertulis untuk dijawab untuk mengumpulkan data yang diinginkan (Sugiyono, 2018).

## F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasionalisasi yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tertentu.

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi yakni seluruh pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan	1. Gaji 2. Insentif 3. Fasilitas	Skala Likert
Motivasi (X2)	Motivasi adalah keinginan dan semangat seseorang yang terfokus untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan didorong oleh motivasi	1. Ketekunan 2. Rekan kerja yang dipilih 3. Kerja keras 4. Tingkat cita – cita yang tinggi 5. Orientasi tugas atau sasaran	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan bakat, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab	Skala Likert

### G. Metode Analisis Data

Data yang dikumpulkan dari semua responden diperiksa dan dianalisis menggunakan SPSS oleh peneliti yang melakukan penelitian ini. Analisis data yang dilakukan untuk penelitian ini dibagi menjadi beberapa bagian.

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Derajat kesesuaian antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti disebut uji validitas. Oleh karena itu, tidak ada perbedaan antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian. Korelasi bivariat Pearson (produk momen *pearson*), pendekatan pengujian yang sering digunakan untuk menguji validitas dengan menggunakan program SPSS, menunjukkan efektivitas kuesioner dalam mengukur apa yang akan diukur. Jika pengukuran secara akurat menangkap tujuan, itu dianggap valid. Kriteria untuk menentukan validitas adalah sebagai berikut. Item tidak valid jika  $r$  negatif dan  $r$  lebih kecil < dari  $r$ . (Sugiyono, 2018)

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah instrumen pengukuran untuk suatu survei yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu variabel dianggap dapat dipercaya jika tanggapan responden terhadap suatu pertanyaan tetap konstan atau stabil sepanjang waktu. Suatu variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60.

### **2. Analisis Deskriptif**

Nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, total, rentang, kurtosis, dan skewness dari suatu kumpulan data semuanya diberikan dalam statistik deskriptif sebagai gambaran atau deskripsi data. (Ghozali, 2017).

### **3. Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Uji ini digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi mengidentifikasi adanya hubungan antara variabel bebas (independen) (Ghozali, 2017). Model regresi yang sukses seharusnya tidak mengidentifikasi hubungan antara variabel independen. Terlihat dari nilai tolerance atau VIF (Variance Inflation Factor) bahwa syarat bebas dari multikolinearitas adalah nilai tolerance  $> 0.10$  atau nilai VIF  $< 10$ .

(1) Jika nilai tolerance  $> 0.10$  atau VIF  $< 10$ , maka tidak terdapat multikolinearitas.

(2) Jika nilai tolerance  $< 0.10$  atau VIF  $> 10$ , maka terdapat multikolinearitas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas mencari perbedaan varians antara residual dari satu pengamatan dan pengalaman lain dalam model regresi. Homoskedastisitas dan heteroskedastisitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya yang masih ada. Berikut daftar persyaratan uji heteroskedastisitas:

(1) Jika probabilitas < 0.05 maka terjadi heteroskedastisitas.

(2) Jika probabilitas > 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas

#### 4. Regresi Linear Berganda

Pengujian menggunakan persamaan regresi linier berganda Analisis regresi linier berganda digunakan dalam pengujian hipotesis ini untuk menguji hubungan antara dua variabel. Sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut sebagai variabel terikat atau dependent. Berikut adalah penjabaran dari model persamaan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kompensasi

X2 : Motivasi

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien regresi

e : Error

#### H. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial

Uji T pada dasarnya menunjukkan sejauh mana satu variabel individu independen berkontribusi terhadap penjelasan variabel dependen (Ghozali, 2017). Selain itu, tes dapat dijalankan hanya dengan berfokus pada nilai signifikan. Masing-masing variabel dalam output analisis regresi dilakukan dengan menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 (untuk tingkat signifikansi 5%), maka setiap variabel

independen akan memiliki pengaruh individual terhadap variabel dependen. Variabel bebas dengan sendirinya tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05.

### b. Uji Simultan

Uji F hitung dilakukan untuk melihat secara bersama - sama apakah ada pengaruh positif signifikansi dari variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yaitu kompensasi dan motivasi serta yang merupakan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F hitung ini adalah:

1)  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$

Artinya variabel bebas secara bersama - sama tidak berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat.

2)  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$

Artinya variabel bebas secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$H_0$  diterima bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### c. Koefisien Determinasi

Sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variabel dependen diukur dengan melihat koefisien determinasinya. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Ketika nilai Adjusted  $R^2$  mendekati satu, koefisien determinasi atau keduanya menunjukkan bahwa variabel independen ( $X$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Sebaliknya, dapat dikatakan bahwa variabel bebas ( $X$ )

memiliki pengaruh yang minimal terhadap variabel terikat jika nilai R2 yang dimodifikasi semakin kecil atau mendekati nol (Y). (Ferdinand, 2014)



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba**

Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah ( Lembaran Daerah Kabupaten Bulukumba Tahun 2016 Nomor 14}. Dalam rangka meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas dilingkungan Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba agar dapat berdaya guna dan berhasil guna, maka Bupati Bulukumba menetapkan Peraturan Nomor : Tahun 2016 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural dilingkungan Dinas Koperasi UKM Kabupaten Bulukumba, sebagai tindak lanjut dari Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor : 14 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bulukumba. Sebelumnya Dinas Koperasi dan UKM Kab. Bulukumba bergabung kedalam SKPD Dinas Koperasi, Perdagangan, Perindustrian, Pertambangan dan Energi (KP3E) Kab. Bulukumba.

##### **2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba**

###### **Visi**

“Mewujudkan masyarakat produktif, yang berkarakter kearifan lokal menuju bulukumba maju dan sejahtera.”

### Misi

- a. Meningkatkan kesadaran toleransi dan beragama dalam masyarakat
- b. Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan layanan publik.
- c. Pembangunan dan peningkatan perdagangan dan perindustrian untuk mewujudkan ekonomi mandiri berbasis investasi dan bantuan pemerintah.
- d. Membina generasi muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi sportivitas dan profesionalisme.

### 3. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

Dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi organisasi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba memiliki struktur organisasi sebagai berikut :



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diklasifikasikan menjadi dua kategori yaitu responden yang berjenis kelamin laki – laki dan responden yang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin**

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	40	80%
2	Perempuan	10	20%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 maka dapat dilihat dari responden adalah laki – laki yang berjumlah 40 orang (80%), dan 10 orang (20%) yang berjenis kelamin perempuan. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki – laki.

#### b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dikategorikan menjadi tiga kategori yakni pegawai dengan masa kerja 25 – 30 tahun, 31 – 35 tahun, dan di atas 35 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2

## Usia

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	25 – 30 tahun	2	4%
2	31 – 35 tahun	5	10%
3	> 35 tahun	43	86%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa 2 orang pegawai (4%) berusia antara 25 – 30 tahun. 5 orang (10%) berusia antara 31 – 35 tahun. Sementara 43 orang (86%) berusia di atas 35 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia di atas 35 tahun.

### c. Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir terbagi menjadi tiga kategori yakni SMA, S1 dan S2. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3

## Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	SMA	4	8%
2	S1	38	72%
3	S2	8	16%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang (8%), 38 orang (72%) pegawai memiliki pendidikan terakhir S1 dan sisanya 8 orang (16%) pegawai memiliki pendidikan terakhir S2. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah S1.

#### d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikategorikan menjadi tiga kategori yakni pegawai dengan masa kerja < 10 tahun, 11 – 20 tahun, dan di atas 20 tahun. Berikut tampilan tabel karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4.4**  
**Masa Kerja**

No	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	< 10 tahun	1	2%
2	11 – 20 tahun	7	14%
3	> 20 tahun	42	84%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa 1 orang (2%) memiliki masa kerja < 10 tahun, 7 orang (14%) memiliki masa kerja antara 11 – 20 tahun. Sementara 42 orang (84%) memiliki masa kerja di atas 20 tahun. Dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 20 tahun.

#### 2. Penentuan Range

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi ditiap pernyataan adalah 5 dan bobot rendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 50 orang maka *range* dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Skor tertinggi} = 50 \times 5 = 250$$

$$\text{Skor terendah} = 50 \times 1 = 50$$

Sehingga *range* yang dihasilkan pada penelitian ini yaitu

Maka, range skornya : Sangat rendah

: Rendah

: Cukup tinggi

: Tinggi

: Sangat tinggi

### 3. Deskripsi Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Perhitungan Skor

Kompensasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator gaji, insentif dan fasilitas. Masing – masing indikator memilik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kompensasi:

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Gaji	X1.1	1	2	5	26	16	204
	X1.2	1	2	3	31	13	203
Insentif	X1.3	0	1	1	32	18	223
	X1.4	0	1	1	35	13	210
Fasilitas	X1.5	0	1	4	29	16	210
	X1.6	1	1	7	24	17	205
Rata-Rata							209,17

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan mengenai kompensasi maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan sangat setuju dengan rata – rata skor 209,17 dan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu insentif pada item pernyataan X1.3 dengan jumlah 223. Sedangkan yang paling rendah yaitu gaji pada item X1.2 dengan jumlah 203.

#### 4. Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_2$ ) dan Perhitungan Skor

Motivasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator ketekunan, rekan kerja yang dipilih, kerja keras, tingkat cita – cita yang tinggi dan orientasi tugas atau sasaran. Masing – masing indikator memilik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel motivasi:

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Motivasi ( $X_2$ )**

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Ketekunan	X2.1	0	0	6	19	25	219
	X2.2	0	0	6	20	24	218
Rekan kerja yang dipilih	X2.3	0	0	1	27	23	226
	X2.4	0	0	3	25	22	219
Kerja keras	X2.5	0	0	4	32	14	210
	X2.6	0	0	2	23	25	223
Tingkat cita – cita yang tinggi	X2.7	0	0	2	28	20	218
	X2.8	0	0	1	26	23	222
Orientasi tugas atau sasaran	X2.9	0	1	2	27	20	216
	X2.10	0	0	0	24	26	226
Rata-Rata							219,70

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan mengenai motivasi maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan sangat setuju dengan rata – rata skor 219,70 dan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu rekan kerja yang dipilih pada item pernyataan X2.3 dengan jumlah 226. Sedangkan yang paling rendah yaitu kerja keras pada item X2.5 dengan jumlah 210.

#### 5. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dan Perhitungan Skor

Kinerja pegawai pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Masing – masing indikator memilik dua item pernyataan. Berikut tampilan tabel deskripsi variabel kinerja pegawai

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Indikator	Item	Tanggapan Responden					Jumlah
		STS	TS	KS	S	SS	
		1	2	3	4	5	
Kualitas	Y.1	0	0	1	32	17	216
	Y.2	0	0	0	36	14	214
Kuantitas	Y.3	0	0	1	33	16	215
	Y.4	0	0	5	36	9	204
Pelaksanaan tugas	Y.5	0	0	2	33	15	213
	Y.6	0	0	5	32	13	208
Tanggung jawab	Y.7	0	0	2	29	19	217
	Y.8	0	0	2	30	18	216
Rata-Rata							212,88

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas menunjukkan tanggapan responden terhadap pernyataan yang dilampirkan mengenai kinerja pegawai maka diperoleh jawaban yang umumnya menyatakan sangat setuju dengan rata – rata skor 212,88 dan secara keseluruhan termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator dengan skor tertinggi yaitu tanggung jawa pada item pernyataan Y.7 dengan jumlah 217. Sedangkan yang paling rendah yaitu kuantitas pada item Y.4 dengan jumlah 204.

## 6. Deskriptif Statistik

Deskriptif statistik digunakan melihat karakteristik data atau variabel penelitian. Hasil deskriptif statistik dapat ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.8**  
**Deskriptif Statistik**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	50	16	30	24,90	2,915
Motivasi	50	36	50	43,84	4,264
Kinerja Pegawai	50	29	40	34,06	2,944

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai N (sampel) sebanyak 50 responden. Kompensasi memiliki nilai minimum 16 dan nilai maksimum 30 dengan mean sebesar 24,90 serta standar deviasi sebesar 2,915. Motivasi memiliki nilai minimum 36 dan nilai maksimum 50 dengan mean sebesar 43,84 serta standar deviasi 4,264. Sementara kinerja pegawai memiliki nilai minimum 29 dan nilai maksimum 40 dengan mean 34,06 serta standar deviasi 2,944.

## 7. Uji Kualitas Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Butir kuisioner dinyatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Berikut adalah hasil uji validitas variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai ( $Y$ ):

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	Nilai Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,2787	0,722	0,000	Valid
	X1.2	0,2787	0,738	0,000	Valid
	X1.3	0,2787	0,739	0,000	Valid
	X1.4	0,2787	0,698	0,000	Valid
	X1.5	0,2787	0,575	0,000	Valid
	X1.6	0,2787	0,523	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,2787	0,735	0,000	Valid
	X2.2	0,2787	0,773	0,000	Valid
	X2.3	0,2787	0,822	0,000	Valid
	X2.4	0,2787	0,739	0,000	Valid
	X2.5	0,2787	0,608	0,000	Valid
	X2.6	0,2787	0,742	0,000	Valid
	X2.7	0,2787	0,611	0,000	Valid
	X2.8	0,2787	0,775	0,000	Valid
	X2.9	0,2787	0,583	0,000	Valid
	X2.10	0,2787	0,808	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,2787	0,663	0,000	Valid
	Y.2	0,2787	0,675	0,000	Valid
	Y.3	0,2787	0,729	0,000	Valid
	Y.4	0,2787	0,653	0,000	Valid
	Y.5	0,2787	0,779	0,000	Valid
	Y.6	0,2787	0,742	0,000	Valid
	Y.7	0,2787	0,609	0,000	Valid
	Y.8	0,2787	0,730	0,000	Valid

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa seluruh nilai  $R_{hitung}$  untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai  $R_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  dimana nilai  $R_{tabel}$  untuk jumlah sampel ( $N = 50$ ) adalah sebesar 0,2787 sehingga seluruh item pernyataan pada masing – masing variabel dapat dinyatakan valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat seberapa besar suatu alat ukur mengukur dengan stabil dan konsisten. Besarnya tingkat realibilitas

ditunjukkan oleh koefisiennya, yaitu koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Jika nilai hitung *cronbach alpha* > 0,60 maka reliabilitas dapat diterima atau dengan kata lain pengujian tersebut bisa dikatakan reliabel. Pengujian dari reliabilitas untuk masing-masing variable diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kompensasi	0,731	6	Reliabel
Motivasi	0,893	10	Reliabel
Kinerja pegawai	0,848	8	Reliabel

Sumber: data diolah (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

## 8. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

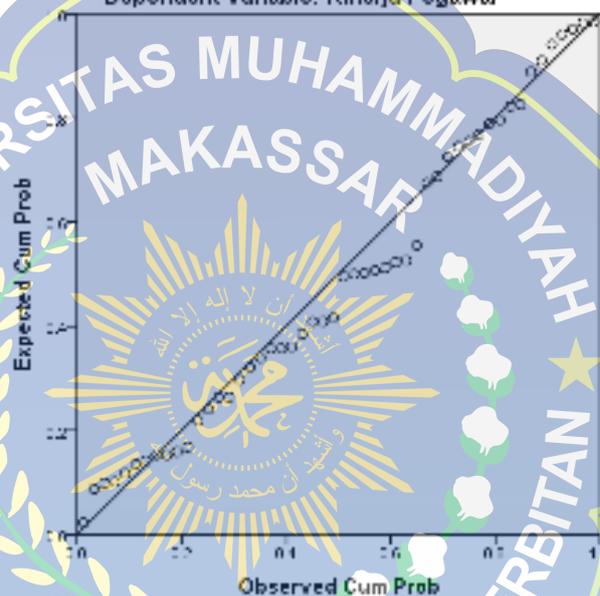
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Hasil uji normal probabilitas plot dapat dilihat pada gambar berikut:

Tabel 4.2

**Uji Normalitas Probabilitas Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Sumber: data diolah (2023)

Pada hasil uji *normal probability plot*, perhatikan titik-titik dan garis diagonal. Jika titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Namun, jika titik-titik melebar terlalu jauh dari garis diagonal, maka dapat disimpulkan data tidak berdistribusi normal. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas diperlukan untuk memperoleh kolerasi yang sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang

mungkin saja berpengaruh. Berikut hasil uji multikolinearitas masing – masing variabel

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,998	1,002	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,998	1,002	Bebas Multikolinearitas

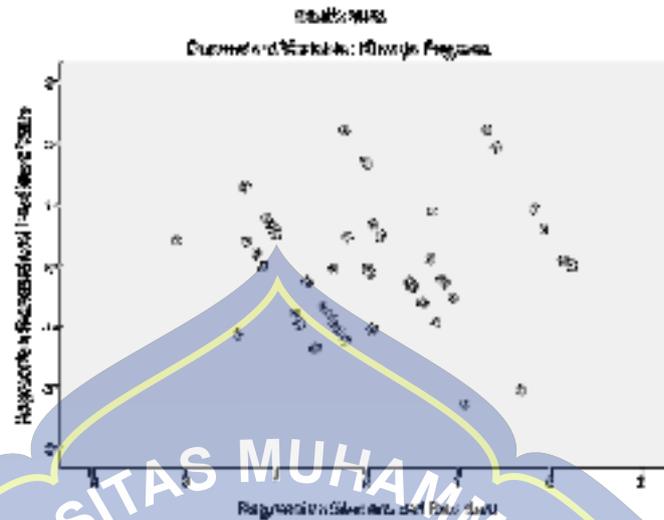
Sumber: data diolah (2023)

Uji multikolinearitas pada tabel 4.11 menunjukkan nilai *variance inflation factor* (VIF) untuk semua variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) memiliki nilai lebih kecil daripada 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas. Sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot:

**Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: data diolah (2023)

Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik data menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan dibawah saja.

### 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil regresi linear berganda kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 4.12

### Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig.	Ket.
Kompensasi	Kinerja Pegawai	0,301	0,136	2,224	0,031	Positif signifikan
Motivasi	Kinerja Pegawai	0,168	0,093	1,817	0,076	Positif tidak signifikan

R = 0,394  
R Square = 0,155  
F = 4,320                      Sig = 0,019  
Y = 19,172 + 0,301 X1 + 0,168 X2 + e

Sumber: data diolah (2023)

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Konstan

Konstanta (a) sebesar 19,172 hal ini berarti jika kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja pegawai yaitu 19,172.

b. Kompensasi (X1)

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) adalah sebesar 0,301. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi (X1) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,301.

c. Motivasi (X2)

Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X2) adalah sebesar 0,168. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan

bahwa ketika motivasi (X2) meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,168.

## 10. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berikut adalah hasil uji t:

#### 1) Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung kompensasi (X1) sebesar  $2,224 > t\text{-tabel } 2,01290$  dengan taraf signifikansi kompensasi (X1) sebesar  $0,031 < 0,05$ , sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini diterima.

#### 2) Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa t-hitung motivasi (X2) sebesar  $1,817 < t\text{-tabel } 2,01290$  dengan taraf signifikansi motivasi (X2) sebesar  $0,076 > 0,05$ , sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini ditolak.

### b. Uji F

Berdasarkan data pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar  $0,019 < 0,05$  dan Fhitung  $> F\text{tabel}$  yaitu  $4,320 > 4,047$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibangun atau diteliti menggambarkan fakta ditempat penelitian atau dapat digeneralisasikan ditempat penelitian.

### c. Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi pada nilai *R Square* yaitu 0,155 atau 15,5%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y), dapat dijelaskan kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini seperti fasilitas kerja, gaji, gaya kepemimpinan dan variabel lainnya.

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima pegawai baik berupa insentif, bonus, tunjangan hingga kenaikan jabatan. Hal ini diberikan semata – mata sebagai imbalan atas kerja keras pegawai yang sejalan dengan tujuan strategi bisnis perusahaan.

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba dengan t-hitung sebesar 2,224 besar dari t-tabel 2,01290 dan signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05 . Pengaruh positif artinya apabila kompensasi yang diberikan meningkat, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Signifikan artinya kompensasi yang berupa gaji, insentif dan fasilitas yang diberikan oleh kantor mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Gaji yang diberikan pihak kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan dan kemampuan pegawainya. Hal ini dapat dilihat

dari jawaban responden yang dominan menjawab setuju dan sangat setuju mengenai pernyataan tentang gaji. Begitu pula dengan insentif, berdasarkan tanggapan responden, mereka merasa bahwa insentif yang diberikan itu telah sesuai dan pegawai pun mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi mereka masing – masing. Selain itu, fasilitas berupa kendaraan dan fasilitas penunjang lainnya sudah memadai, sehingga pegawai merasa nyaman untuk bekerja. Sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pihak kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba sebab dengan adanya kompensasi mereka lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi biasanya dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang diberikan berupa tunjangan hari raya, bingkisan hari raya dan lainnya dalam jumlah yang banyak. Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden terhadap indikator pernyataan yang dimana pegawai dominan menjawab setuju – sangat setuju akan pemberian kompensasi.

Secara teori tujuan pemberian kompensasi untuk kepuasan kerja pegawai yangnantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar daripengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi padapekerjaannya saja (Hasibuan, 2017). Faktanya dengan memberikan kompensasi dengan jumlah lebih banyak akan diterima oleh pegawai sebab setara dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta

menghargai kerjakeras pegawai, maka dengan bekerja dengan tekun dan mengerahkan berbagai upaya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat lebih ditingkatkan, pegawai akan bertindak lebih profesional.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sari, 2022) dan (Fakhrul, 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebab semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian (Mundakir, 2018) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung sebesar 1,817 kecil dari t-tabel 2,01290 dan signifikansi 0,076 lebih besar dari 0.05. Positif artinya apabila motivasi yang diberikan meningkat, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Sedangkan tidak signifikan artinya besar kecilnya motivasi

yang diberikan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dilihat dari segi ketekunan, rekan kerja yang dipilih, kerja keras, tingkat cita – cita yang tinggi dan orientasi tugas atau sasaran pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba belum dapat meningkatkan kinerja PNS.

Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Hidayat, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Palembang, Rahman, dan Jusriadi (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka pada penelitian ini dapat disimpulkan beberapa poin yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba. Artinya semakin tinggi kompensasi, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dilihat dari segi ketekunan, rekan kerja yang dipilih, kerja keras, tingkat cita – cita yang tinggi dan orientasi tugas atau sasaran pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba belum dapat meningkatkan kinerja PNS.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Meskipun kompensasi pada pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba sudah dinilai sangat baik, akan tetapi pimpinan diharapkan agar tetap transparan dan adil dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya sesuai dengan beban kerja yang diberikan, dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

2. Motivasi pada penelitian ini tidak berpengaruh signifikan, hendaknya pimpinan lebih berusaha memberikan motivasi kepada pegawainya, seperti lebih sering berinteraksi dengan pegawainya.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambahkan variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ainun, N. (2022). *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas KOMINFO Makassar*. Makassar: Skripsi FEB Universitas Muslim Indonesia.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Media.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. (A. Darma, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Doradjat, T. A. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen. Personalialia*. Surabaya: Refika Aditama.
- Fakhrul, M. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterampilan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELINDO JASA MARITIM*. Makassar: Skripsi FEB Universitas Muslim Indonesia.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian Iptek*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidaya, R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyadi, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Mundakir. (2018). pekerjaan. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. . *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*.
- Palembai,S., Rusydi, M.R., dan Jusriadi, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. *Jurnal Competitiveness*
- Ramadhoni, B. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *YUME : JOURNAL OF MANAGEMENT*.
- Rani, L. M. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Tbk. Kantor Cabang Makassar*. Makassar: Skripsi FEB Universitas Bosowa.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, M. M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Luwu*. Makassar: SKripsi FEB Universitas Fajar.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Schaufeli, S. G.-R. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi. Pertama*. Yogyakarta: Dee Publish.

Wahyuni, I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria*. Makassar: Skripsi FEB Universitas Muhammadiyah Makassar.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Zakib, Muhammad., Malik, Ihyani., Elfiansyah Parawu, Hafiz. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Perawat Honorer di Rumah Sakit Umum Majene. *Jurnal Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Negara (KIMAP)*





## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN



Assalamualaikum Wr. Wb

Bapak/Ibu, Saudara(i) yang kami hormati, kami sedang melakukan penelitian dengan berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba"**.

Saya harapkan agar Anda untuk mengisi jawaban yang sesuai dengan kriteria dan mohon untuk tidak mengosongkan jawaban. Hasil survei tidak untuk dipublikasikan, melainkan untuk kepentingan peneliti semata. Atas bantuan, kesediaan waktu, dan kerja sama Anda, kami ucapkan Terima Kasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb.

Peneliti

Muh. Ajis Arham

### Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden.
2. Berilah tanda (  $\surd$  ) pada setiap kolom pilihan jawaban yang ada.

### Identitas Responden

Nama : .....

Jenis Kelamin : .....

Usia : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Masa Kerja : .....

### Keterangan

SS = Sangat setuju diwakili oleh angka 5

S = Setuju diwakili oleh angka 4

KS = Kurang setuju diwakili oleh angka 3

TS = Tidak setuju diwakili oleh angka 2

STS = Sangat tidak setuju diwakili oleh angka 1



## 1. Kompensasi

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Gaji	Gaji yang diterima pegawai sudah sesuai dengan beban kerja					
2		Gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki					
3	Insentif	Insentif yang diterima pada pegawai Dinas Perdagangan Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba sudah sesuai dengan hasil kerja					
4		Saya merasa mampu untuk meraih insentif sesuai dengan target pribadi saya.					
5	Fasilitas	Perusahaan menyediakan fasilitas berupa kendaraan untuk memudahkan pegawai melakukan pekerjaan					
6		Fasilitas kantor (seragam kerja, tempat parker, kantin, tempat ibadah, peralatan kerja) lengkap dan memadai.					

## 2. Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Ketekunan	Pegawai merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
2		Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan					
3	Rekan kerja yang dipilih	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara yang baik dorongan dalam diri untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4		Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
5	Kerja keras	Atasan selalu memberikan pujian apabila pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
6		Saya termotivasi bekerja lebih keras untuk mendapatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan tambahan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
7	Tingkat cita – cita yang tinggi	Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai yang mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
8		Saya selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya, sehingga saya mendapatkan kenaikan gaji atas prestasi kerja tersebut.					
9	Orientasi tugas atau sasaran	Pegawai selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam pengambilan keputusan instansi					
10		Pimpinan saya sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor					

### 3. Kinerja

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban				
			STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas	Semua pegawai mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2		Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
3	Kuantitas	Semua pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari bertumpuknya pekerjaan setiap harinya					
4		Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Pelaksanaan Tugas	Semua pegawai mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya di kantor.					
6		Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan					
7	Tanggung Jawab	Setiap pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan					
8		Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas					

**LAMPIRAN 2**

**DATA RESPONDEN**

No	Kompensasi (X1)						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	3	4	4	4	5	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	3	21
4	1	1	2	4	5	5	18
5	5	5	4	4	4	4	26
6	5	5	5	5	5	4	29
7	2	2	4	4	5	5	22
8	4	4	4	4	4	3	23
9	4	3	4	4	5	5	25
10	5	4	4	4	5	1	23
11	4	4	4	5	5	3	25
12	4	4	4	4	5	3	24
13	5	4	4	4	4	4	25
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	3	4	5	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	5	5	5	29
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	5	4	5	5	5	28
23	5	4	5	4	5	4	27
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	4	4	4	4	5	25
28	5	4	5	4	4	4	26
29	4	4	4	4	3	4	23
30	2	2	4	4	2	2	16
31	5	4	4	4	5	4	26
32	4	4	4	2	3	3	20
33	3	4	3	3	3	4	20
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	4	5	4	4	4	26
36	4	5	5	4	4	4	26

37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	5	4	5	26
39	4	5	4	4	4	4	25
40	3	4	5	5	4	5	26
41	5	4	5	4	5	4	27
42	4	4	4	4	4	3	23
43	4	5	5	5	4	5	28
44	4	4	4	4	4	4	24
45	5	5	4	4	3	3	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	4	4	4	4	26
48	4	4	5	5	4	5	27
49	4	4	4	4	4	5	25
50	4	5	5	5	4	5	28

No	Motivasi kerja (X2)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
6	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
9	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	43
10	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	40
11	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	42
12	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	46
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
20	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	37
21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49

24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	44
31	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	46
32	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
33	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	46
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
36	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
38	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	41
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
42	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	41
43	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
44	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
45	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	45
46	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)								TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	
1	4	4	4	4	4	5	5	5	35
2	5	4	5	4	4	4	5	4	35
3	4	4	4	4	4	3	3	3	29
4	4	5	4	4	5	4	5	5	36
5	5	4	4	4	5	4	4	4	34
6	5	4	5	5	4	4	4	5	36
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	5	4	4	4	5	4	34
10	4	4	4	5	4	4	4	4	33

11	5	4	5	5	4	4	4	5	36
12	4	4	4	3	4	4	4	4	31
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	4	5	4	5	4	5	4	36
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	4	4	4	4	4	3	4	4	31
19	5	5	4	4	4	4	4	5	35
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	5	5	5	35
22	4	5	5	4	5	4	4	5	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	4	4	4	4	4	3	4	32
28	5	5	4	4	5	5	4	5	37
29	4	4	3	3	3	3	5	4	29
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40
32	5	4	4	3	4	4	4	4	32
33	4	4	4	4	4	3	4	4	31
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	5	4	4	4	3	4	4	32
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	5	4	4	4	5	4	34
39	4	5	4	4	5	5	5	4	36
40	4	5	4	4	4	4	5	5	35
41	5	4	5	4	5	4	5	4	36
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	5	4	5	3	5	5	4	5	36
44	4	4	4	4	5	5	4	5	35
45	4	5	5	4	4	4	5	3	34
46	4	4	4	4	4	5	4	4	33
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	3	4	4	4	31
49	3	4	4	4	4	4	4	4	31
50	4	4	4	3	4	4	4	4	31

### LAMPIRAN 3

### HASIL UJI OUTPUT SPSS

#### Hasil Uji Deskriptif Statistik

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	50	16	30	24.90	2.915
Motivasi Kerja	50	36	50	43.84	4.264
Kinerja Pegawai	50	29	40	34.06	2.944
Valid N (listwise)	50				

#### Uji Validitas Kompensasi

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	.761**	.547**	.317	.288*	.038	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.140	.045	.795	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.761**	1	.550**	.323	.095	.107	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.537	.430	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.547**	.550**	1	.000	.223	.225	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.110	.117	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.317	.323	.500**	1	.400**	.455**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.140	.022	.000		.003	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.288*	.095	.223	.400**	1	.318	.575**
	Sig. (2-tailed)	.045	.537	.110	.003		.020	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	-.038	.107	.225	.455**	.318*	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.795	.460	.117	.001	.025		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Kompensasi	Pearson Correlation	.722**	.739**	.739**	.695**	.575**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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



## Uji Validitas Kinerja Pegawai

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Overall Process
Y1	Pearson Correlation	1	.325**	.267**	.256**	.313**	.321**	.103	.425**	.683**
	Sig. (2-tailed)		.022	.022	.031	.000	.003	.204	.022	.000
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50
Y2	Pearson Correlation	.325**	1	.259**	.413**	.242**	.357**	.423**	.491**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.022		.030	.002	.000	.003	.022	.022	.000
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50
Y3	Pearson Correlation	.267**	.259**	1	.291**	.244**	.357**	.423**	.306**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.030	.030		.006	.000	.003	.022	.022	.000
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50
Y4	Pearson Correlation	.256**	.413**	.291**	1	.332**	.284**	.252	.401**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.022		.009	.012	.077	.022	.000
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50
Y5	Pearson Correlation	.313**	.242**	.244**	.332**	1	.331**	.316**	.480**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.030	.006		.000	.004	.022	.000
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50
Y6	Pearson Correlation	.321**	.357**	.357**	.284**	.331**	1	.354**	.296**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.022	.012	.000		.003	.022	.000
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50
Y7	Pearson Correlation	.103	.423**	.423**	.252	.313**	.316**	1	.269**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.204	.022	.022	.077	.022	.022		.022	.000
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50
Y8	Pearson Correlation	.425**	.491**	.306**	.401**	.480**	.316**	.269**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.022	.004	.000	.003	.022		.000
	N	53	52	51	50	50	52	51	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.683**	.675**	.734**	.683**	.779**	.740**	.723**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.000	.000	.003	.022	.022	
	N	53	52	51	50	50	50	52	51	50

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

## Uji Reliabilitas Kompensasi

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

## Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

## Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	8

## Uji Regresi Linear Berganda

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.172	5.175		3.705	.001
	Kompensasi	.301	.136	.298	2.224	.031
	Motivasi Kerja	.168	.093	.244	1.817	.076

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	50	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.70621708
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.063
Test Statistic	.113	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.140 <sup>c</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.998	1.002
	Motivasi Kerja	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## Uji Heteroskedastisitas



### Uji T (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.172	5.175		3.705	.001
	Kompensasi	.301	.136	.298	2.224	.031
	Motivasi Kerja	.168	.093	.244	1.817	.076

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

### Uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.963	2	32.982	4.320	.019 <sup>b</sup>
	Residual	358.857	47	7.635		
	Total	424.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

### Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 <sup>a</sup>	.155	.119	2.763

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

**LAMPIRAN 4**

**DOKUMENTASI**







**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA  
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA  
( D P M P T S P T K )**

Jl. Kenari No. 13 Telp. (0413) 84241 Fax. (0413) 85060 Bulukumba 92511

**SURAT IZIN PENELITIAN  
NOMOR : 156/DPMPTSPK/IP/III/2023**

Berdasarkan Surat Rekomendasi Teknis dari KESBANGPOL dengan Nomor 074/298/Bakesbangpol/III/2023 tanggal 30 Maret 2023, Perihal Rekomendasi Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama Lengkap : **Moh. Aji Arham**  
Nomor Pokok : **195721136019**  
Program Studi : **Manajemen**  
Jenjang : **S1**  
Instansi : **Universitas Muhammadiyah Makassar**  
Tempat/Tanggal Lahir : **Bulukumba / 2000-03-07**  
Alamat : **BONTO KAMASE**

Jenis Penelitian : **Kuantitatif**  
Judul Penelitian : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN, PERINDUSTRIAN KOPERASI DAN UKM KABUPATEN BULUKUMBA**

Instansi Yang dituju : **Dinas Perdagangan Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Bulukumba**

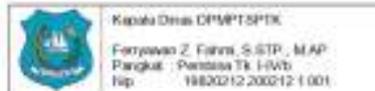
Pendamping : **Dr. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si**

Lama Penelitian : **tanggal 17 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua Peraturan Perundang - Undangan yang berlaku dan memindahkan adat - istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/keketibatan masyarakat setempat
3. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1(satu) eksemplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab Bulukumba.
4. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memonuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengambilan data dimaksud belum selesai.

Dikeluarkan di : **Bulukumba**  
Pada Tanggal : **31 Maret 2023**



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Serfikas Elektronik (BSE), BSSN



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA**  
**DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN**

Jln. Bandeng No.20 Telp. 81083- 81264 Fax (0413)81083 Kab. Bulukumba

**REKOMENDASI SELESAI PENELITIAN**

Nomor : 194 /DPPKUKM-Set/V/2023

Berdasarkan Surat Rekomendasi Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja, Nomor: 155/OPMPTSPTK/PII/2023, Tanggal 31 Maret 2023, Perihal izin penelitian, maka dengan ini kami memberikan Rekomendasi Selesai Penelitian Kepada :

Nama : MUHAMMAD MUHAMMADIYAH  
Nomor Pokok : 105721176019  
Program Studi : Manajemen  
Institusi : Universitas Muhammadiyah Makassar  
Alamat : Bonto Kamae

Yang telah melakukan Penelitian / Pengambilan data di kantor Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Kab. Bulukumba dalam rangka penyusunan SKRIPSI dengan judul "PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN PERINDUSTRIAN KOPERASI DAN UKM KABUPATEN BULUKUMBA" yang berlangsung pada tanggal 27 Maret 2023 s/d 17 Mei 2023.

Dengan Rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 17 Mei 2023





BAB I **MUSMUK MUHAMMADIYAH**  
105721135519  
by Tahap Tutuo



Submission date: 11 Jun 2023 09:42 PM (UTC+07:00)  
Submission ID: 2112612506  
File name: BAB\_1\_27.docx (32,73K)  
Word count: 654  
Character count: 4445

BAB I Muh. Ajis Arham 105721136019

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX



turnitin

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Similarity Index
1	eprints.ums.ac.id Internet Source	3%
2	mafiadoc.com Internet Source	2%
3	docplayer.info Internet Source	2%
4	pt.scribd.com Internet Source	2%
5	repository.unmas.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes  
Exclude bibliography

Exclude matches



# BAB II Mas MUHAMMADIYAH

105720155019

by Tahap Tutup



Submission date: 11 Jun 2023 09:43 PM (UTC+700)

Submission ID: 2113613750

File name: BAB\_2\_19.docx (53.16K)

Word count: 2890

Character count: 19837

BAB II Muh. Ajis Arham 105721136019

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX



8%  
INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilib.unweda.ac.id  
Internet Source

2%

2

journal.steamkon.ac.id  
Internet Source

2%

3

Submitted to Smp...  
Student Paper

2%

4

sip.lainpurwokerto.ac.id  
Internet Source

2%

Exclude quotes ( )  
Exclude bibliography ( )



# BAB III Muhiy Arham

1905721136019

by Tahap Tutup



Submission date: 11 Jun 2023 10:04 PM (UTC+0700)

Submission ID: 2113623644

File name: BAB\_3\_21.docx (37,54K)

Word count: 1388

Character count: 8934

AB III Muh. Ajis Arham 105721136019

ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX



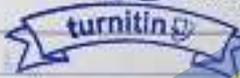
9%  
INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Similarity Index
1	repository.widyatama.ac.id Internet Source	2%
2	ycdyt12.wordpress.com Internet Source	2%
3	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muna Kudus Student Paper	2%
5	repository.unej.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches



Dipindai dengan CamScanner



BAB IV Muh. Ais Arham  
105721136019  
by Tahap Turun

Submission date: 11-Jun-2023 10:04PM (UTC+0700)  
Submission ID: 2113623838  
File name: BAB\_4\_23.docx (85.64K)  
Word count: 3379  
Character count: 20221

BAB IV Muh. Ajis Arham 105721136019

ORIGINALITY REPORT

10%  
SIMILARITY INDEX



6%  
PUBLICATIONS

8%  
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | Rank | Source   | Percentage |
|------|--|------------|
| 1    | Submitted to Universitas Merdeka Malang<br>Student Paper | 3%         |
| 2    | pasca-umi.ac.id<br>Internet Source                       | 2%         |
| 3    | Submitted to Universitas Negeri Malang<br>Student Paper  | 2%         |
| 4    | eprints.uinw.ac.id<br>Internet Source                    | 2%         |

Exclude quotes

CI1

Exclude bibliographies

CI1



Dipindai dengan CamScanner

BAB V. HAS MUHAMMAD

105721156919

by Tahap Tutun



Submission date: 11 Jun 2023 10:05PM (UTC+8/IDT)

Submission ID: 2113623970

File name: BAB\_5\_22.docx (31.66K)

Word count: 209

Character count: 1394

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX



UNIVERSITY SOURCES

3%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Indra Lestari Sumbang, Syaikhul Falah, Alfiana Antoh. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERAWA DENGAN PEMBERIAN INSENTIF SEBAGAI VARIABEL MODERASI", KELUFA (Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2017

3%

Exclude quotes  
Exclude bibliography



## BIOGRAFI PENULIS



Muh. Ajis Arham panggilan Andan lahir di Bulukumba pada tanggal 07 Maret 2000 dari pasangan suami istri Bapak Baharuddin dan Ibu Harmianti. Peneliti adalah anak Kedua dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Perumahan Griya Fajar Mas Bosowa kecamatan rappocini Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 254 Banyoro lulus tahun 2012, pada tahun berikutnya peneliti melanjutkan pendidikan ke jenjang MTS Tanuntung dan lulus pada tahun 2015, Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan Ke jenjang sekolah Menengah Atas SMA Negeri 6 Bulukumba lulus Pada tahun 2018, pada tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

