

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT IDANOTAE
KABUPATEN NIAS SELATAN**

Yatilina Tafonao
yatilina@gmail.com
Universitas Nias Raya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat camat idanotae kabupaten nias selatan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif karena bersifat asosiatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 35 responden. Alat uji yang digunakan dalam penelitian menggunakan alat uji asumsi klasik. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) kantor camat idanotae dengan nilai t hitung untuk kompensasi (X1) sebesar $3,14 > t_{tabel} 1,692$ dan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan untuk variabel motivasi (X2) diperoleh thitung sebesar $2,084 > t_{tabel} 1,692$ dan tingkat signifikan sebesar $0,045 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a di terima dan H_o di tolak dengan arti bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) di kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci : *Kompensasi; Motivasi; Kinerja*

ABSTRACT

***The Influence Of Compensation And Motivation On
Employee Performance At The Idanotae Sub
District Office South Nias District***

This study aims to determine the effect of Compensation and Motivation on employee performance at the Idanotae distrik office, south nias district. The type of research is a quantitative study because it is associative. The population and sample in this were respondents. The test instrument used in this study used the classical assumption test tool. The data alanalysis method used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that Compensation (X1) and Motivation (X2) have positive and significant effect on the performance of the Idanotae sub district office employees with t_{value} for Compensation (X1) of $3,14 > t_{table} 1,692$ and a significant level of $0,005 < 0,05$ and for the leadership variable obtained t_{value} of $2,084 > t_{table} 1,692$ and a significant level of $0,045 < 0,05$, then the decision is H_a accepted and H_o rejected, meaning that Compensation (X1) and Motivation (X2) affect employee performance variables (Y) in the Idanoate sub-district office, south Nias district.

Keywords: *Compensation; Motivasion; Performance*

A. Pendahuluan

Setiap oerorganisasi swasta maupun pemerinth selalu berupaya untuk peningkatan

pencapaian tujuan secara maksimal. Hal yang mendasari setiap organisasi perlu manajemen yang baik. Tentunya setiap organisasi memilik

sumber daya manusia yang harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan sesuai perencanaan. Setiap organisasi memiliki manajemen yang berbeda-beda berdasarkan tujuan organisasi yang harus dicapai.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi yang memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini perlu manajemen yang baik terhadap peningkatan pencapaian etos kerja. Sebab kelancaran pekerjaan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh pencapaian pegawai dalam bekerja dan perlu diawasi serta meningkatkan kompensasi dan motivasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga artinya seluruh imbalan yang diterima seorang pegawai atas jasa hasil dari pekerjaannya pada sebuah organisasi baik bentuk uang maupun barang secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi juga dapat membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang di kehendaki.

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Demi mencapai tujuan organisasi maka pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin.

Menurut Sarjono (2013) “motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”. Artinya dengan motivasi yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya jika motivasi yang rendah maka pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah

menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan masalah.

Kompensasi dan motivasi memiliki peran penting dalam organisasi baik swasta maupun pemerintah demi tercapainya tujuan. Hal ini diharapkan dapat diimplementasikan pada kantor Camat Idanotae. Kantor camat idanotae merupakan salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Nias Selatan yang memiliki tanggung jawab terhadap pembangunan dan peningkatan pelayanan diseluruh wilayah kecamatan idanotae. Kinerja dapat meningkatkan apabila didukung organisasi, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti ada hubungan baik antara pegawai, antara pegawai dan pemimpin serta menjaga ketenangan dan keamanan diruang kerja, maka dengan keadaan yang seperti ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan bahwa pemimpin tidak tepat waktu memberikan kompensasi kepada pegawai dan pemimpin kurang memberikan kompensasi kepada pegawai dan pemimpin kurang memberikan motivasi kepada pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Idanotae Kabupaten Nias Selatan”.

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat idanotae kabupaten nias selatan
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat idanotae kabupaten nias selatan

3. Adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat idanotae kabupaten nias selatan.

Kompensasi (balas jasa) merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, uang, jasa, yang merupakan kompensasi yang diterima oleh pegawai karena jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Menurut Handoko (2014:5) dalam Fatimah (2020) “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja pegawai”. Artinya, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi, dan pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas dan kewajiban pada organisasi.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2012) dalam Aryanti (2016) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Sastrohadiwiryono (2011:125) dalam Fatimah (2020) “kompensasi adalah imbalan saja atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran mereka demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif dan bonus, sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi yaitu kualitas pegawai yang terus baik dan yaitu bersemangat atau bergairah dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Menurut Robbins (1994:99) dalam

Tapala (2018) “Motivasi adalah sebagai proses mengarahkan dan ketekunan setiap individu dengan tingkat intensitas tinggi untuk meningkatkan suatu usaha dalam mencapai tujuan”. Menurut Juliansyah (2013:227) dalam Suhendri (2019) “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Duha (2014:191) motivasi dapat diartikan “sebagai hal yang diberikan seseorang atau tuntutan keadaan kepada seseorang untuk bersemangat, melakukan sesuatu, atau tidak melakukan sesuatu yang dapat berguna bagi kepentingan dan kebaikan orang tersebut”. Selanjutnya motivasi menurut Juliansyah (2013:226) dalam Suhendri (2019) “motivasi adalah suatu kondisi yang mengerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia”.

Dari konsep di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan kepada pegawai/pekerja dengan memberikan suatu imbalan/barang dengan tujuan agar pegawai mampu lebih produktif untuk mencapai suatu tujuan yang direncanakan.

Hasibuan (2009:34) dalam Sarjono (2013) “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu”. Selanjutnya menurut Rivai dan Basri (2005) dalam Poluakan (2019) “kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dalam menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Selanjutnya Safrizal dkk (2014:14) dalam Yusuf (2019) “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, kebijakan dalam mewujudkan

sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi planing suatu organisasi”. selanjutnya menurut Hidayat dkk (2016:48) dalam Yusuf (2019) “kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi: kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif (bekerjasama)”.

Kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dikehendaki, bila kompensasi baik kompensasi baik dan sesuai dengan jasa kontribusi yang diberikan kepada organisasi memungkinkan pegawai memiliki kegairahan dalam bekerja sehingga dapat terselesaikan pekerjaan dengan optimal. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana pegawai akan bertanggung jawab atas pekerjaannya, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan pada tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Ardana (2012) dalam Fatimah (2020) “kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi harus diimbangi dengan kompensasi yang diberikan kurang sesuai tentu akan berpengaruh dengan kinerja pegawai”. Dalam organisasi motivasi sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pegawai adalah memperediksi perilaku perlu ditekankan perbedaan- perbedaan antara motivasi, perilaku dan prestasi kerja. Motivasilah penyebab perilaku; andai kata perilaku tersebut efektif, maka akibatnya adalah berupa kinerja tinggi. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan motivasi. Menurut Sutrisno (2012) dalam Fatimah (2020) “motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan

dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi”.

Menurut Sutrisno (2009:183) dalam Ganyang (2013) kompensasi dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya:

1. Tingkat biaya hidup, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.
2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain,Perusahaan perlu melakukan studi banding dalam menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlaku di perusahaan-perusahaan lain, agar karyawan dan perusahaan tidak ada yang dirugikan.
3. Tingkat kemampuan perusahaan, perusahaan yang bijaksana selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja dari waktu ke waktu.
4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab, Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah.
5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku, pemberian kompensasi harusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Peranan serikat buruh, peranan serikat kerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan.

Kinerja merupakan *output* dari apa yang dikerjakan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi atau instansi. Menurut

Mangkunegara (2005:16-17) dalam Poluakan (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor lingkungan organisasi.

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Untuk mengukur tingkat pemebelian kompensasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Menurut Poluakan (2019) indikator kompensasi yaitu:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Kebutuhan dan kepuasan yang mendorong manusia untuk berperilaku atau melakukan aktivitas tertentu dengan penuh gairah, sehingga makin tinggi standar kebutuhan, maka makin giat manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Syahyuti (2010) dalam Suhendri (2019) indikator kompensasi motivasi yaitu:

a. Dorongan mencapai tujuan

b. Semangat kerja

- c. Inisiatif dan kreatifitas
- d. Rasa tanggung jawab.

Selanjutnya Menurut Uno (2011 : 73) dalam Fatimah (2020) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

a. Motivasi Internal

- 1) Tanggung Jawab dalam Melaksanakan Tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain

b. Motivasi Eksternal

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup
- 2) dan kebutuhan kerjanya
- 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh
- 5) perhatian dari teman dan atasan.
- 6) Hubungan Motivasi dengan Kinerja, Kompensasi dan Kompetensi

Untuk mengukur kinerja pegawai maka perlu kita perhatikan indikatornya, menurut Robbins (2006:26) dalam Poluakan (2019) adalah sebagai berikut :

- 1. Kualitas. Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan juga terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
- 2. Kuantitas. Merupakan jumlah uang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3. Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4. Tanggung jawab.

Kompensasi dan motivasi ini sangat perlu untuk diperhatikan di dalam suatu organisasi, dengan adanya kompensasi dan motivasi ini para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Maka peneliti menggambarkan secara sederhana bahwa kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

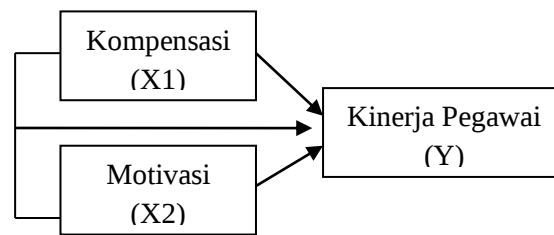
Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh organisasi. Kompensasi dapat memicu pegawai agar memiliki kinerja lebih baik dari hari kehari. Kompensasi merupakan salah satu tujuan pegawai untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi adalah gaji, yang dimana untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Tujuan organisasi memberikan kompensasi salah satunya adalah mendapatkan pegawai yang berkualitas. Kompensasi ini juga merupakan salah satu motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan suatu dorongan kerja dalam mempengaruhi perilaku seseorang agar tercapainya suatu tujuan organisasi. Dengan adanya tujuan organisasi maka semakin besar dorongan pegawai yang dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan motivasi kepada pegawai.

Kompensasi dan Motivasi ini sangat perlu untuk diperhatikan di dalam suatu organisasi, dengan adanya kompensasi dan motivasi ini para pegawai dapat bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan uraian teori dan rumusan masalah, maka peneliti menggambarkan secara sederhana bahwa kompensasi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dapat digambarkan pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



B. Metode Penelitian

Jenis dan data sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dimana data primer adalah data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian melalui penyebaran angket kepada responden yaitu seluruh pegawai pada kantor Camat Idanotae kabupaten nias selatan.

Populasi memiliki peran penting untuk membantu peneliti agar mendapatkan hasil yang diinginkan. Populasi dalam penelitian mempunyai sifat yang umum berupa benda alam atau makhluk hidup. Selain itu populasi tidak hanya soal jumlah objek dan subjek yang dipelajari dan teliti, tetapi populasi harus menunjukkan sifat dan semua karakter yang ada dalam subjek dan objek penelitian. Menurut Sugiyono (2012:115) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Kantor Camat Idanotae yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2012:116), “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Banyak populasi pada penelitian ini yaitu 35 orang sedangkan sampel tidak seluruh dari populasi melainkan hanya 35 orang.

Untuk memperoleh data yang benar, relevan dan dapat dipertanggungjawabkan maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket untuk menyelidiki tentang informasi Pengaruh

kompensasi dan Motivasi, yang disusun berdasarkan *skala likert* terdiri dari 36 soal, setiap item pernyataan tersdia 5 alternatif jawaban yaitu :

Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Ragu-Ragu (RR)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

Untuk memperoleh data yang benar, relevan dan dapat dipertanggungjawabkan maka teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner.

Dalam menganalisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat idanotae kabupaten nias selatan dengan menggunakan analisis regresi berganda yaitu : persamaan regresi berganda menurut Sugiyono (2013:192) yaitu:

$$Y = f(X_1, X_2) \text{ atau}$$

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Untuk dapat memastikan validitas instrument penelitian digunakan rumus statistika koefisien korelasi, Sugiyono (2012:166) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Untuk melihat data reliable dengan menggunakan uji Cronbach Alpha, Sugiyono (2012:186):

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{M(k-M)}{k s_i^2} \right)$$

Untuk menghitung besarnya nilai thitung dengan menggunakan rumus, Sugiyono (2017:231)

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Untuk menghitung besarnya nilai F hitung digunakan rumus,

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Untuk menghitung besarnya nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2008:208) :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Formula untuk menghitung besarnya koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2008:166):

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2}$$

C. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analasi regresi linear berganda dengan metode Ordinary Last Square (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variable bebas dengan variable terikat yaitu:

$$\hat{Y} = 24,011 + 0,333 X_1 + 0,182 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear diatas, maka koefisien regresi untuk ($\hat{\beta}_0$) sebesar 24,11 adalh konstanta merupakan nilai variable kinerja pegawai ketika variable kompensasi dan variable motivasi normal. Koefisien regresi untuk ($\hat{\beta}_1$) sebesar 0,333 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variable kompensasi dengan asumsi variable lainnya tetap, maka variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,333 satuan dan thitung untuk X1 sebesar 3,014. Selanjutnya, koefisien regresi untuk ($\hat{\beta}_2$) sebesar 0,182 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variable motivasi dengan asumsi variable lainnya tetap, maka variable kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,182 satuan dan thitung X2 sebesar 2,084.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa niali thitung 2,084 > ttabel 1,692 dan tingkat ignifikan 0,045 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variable kompensasi (X1) berpengaruh terhadap variable Kinerja (Y). berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa nilai thitung 3,014 > ttabel 1,692 dan tingkat signifikan 0,005 < 0,05, maa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variable motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

D. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat idanotae kabupaten nias selatan.

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variable kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat idanotae kabupaten nias selatan. Dengan nilai thitung untuk variable kompensasi (X1) sebesar $3,014 > t_{tabel} 1,692$ dan tingkat signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak dengan arti bahwa variable kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).
2. Variabel kompensasi dan variable motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor camat idanotae. Dengan nilai Fhitung sebesar $5,552 > nilai F_{tabel} 3,285$. Pada $df=(n-k)$ ($k-1$) pada df numerator 2, df dominator 33 pada $\alpha=0,05$ (5%). Artinya bahwa semua variable bebas mampu menjelaskan variable terikat, dengan kata lain secara bersama-sama mempengaruhi variable terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
3. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,258 (25,8%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 25,8% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan variabel-variabel bebas (kompensasi dan motivasi) sedangkan sisanya 74,2% dipengaruhi oleh variabel lain

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, sehingga peneliti menyarankan kepada kantor camat idanotae kabupaten nias selatan:

1. Sebaiknya pemimpin lebih tegas dan berani dalam memberikan tugas kepada bawahan agar penerapan lebih jelas dan dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik dan benar.
2. Sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan bawahannya dalam pemberian kompensasi

atau motivasi agar kinerja pegawai meningkat dengan menyeluruh agar kinerja pegawai meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

E. Sumber Referensi

- Aryanti, Nopika. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng "Ud. Tani" Di Desa Pegundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan). *Jurnal Agrinis*. (Online) Vol.1. No.1. Universitas Swadaya Gunung Jati. (<http://jurnal.kahuripan.ac.id/index.php/AGRINIS/article/view>, 20 Maret 2021).
- Fatimah. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Kemering Ilir. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. (Online) Vol.5 No.5. Universitas Muhammadiyah Palembang. (<http://jurnal.palembang.Ac.id/motivasi/article/view>, 20 Maret 2021).
- Poluakan, Angel Kralita. 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. (Online) Vol.9. No.2. Universitas Sam Ratulangi Manado. (<http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view>, 20 Maret 2021).
- Sarjono, Haryadi. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Kebon Jeruk, Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi*. (Online) Vol.4. No.1. (<http://ejurnal.ac.id/index.php/article/view>, 22 Maret 2021).
- Suhendri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt, Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*. (Online) Vol.5 No.5. Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara.
(<http://media/publication/pengaruh-kompensasi-motivasi-terhadap-kinerja-karyawan>, 22 Maret 2021).

Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis.
Bandung: Alfabeta.

Tapala, Irham. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Mamuja Utara. *Jurnal Katalogis*. (Online) Vo.6. No.1. Universitas Tadulako.
(<http://oneserach.id/record/IOS2113.article>, 22 Maret 2021).