

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung)**

SUPRIHATIN

Universitas Islam Kediri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bersifat *ex-post facto* dan bersifat kausal yang bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai, (2) pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, (3) pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 62 pegawai. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 62 pegawai sebagai sampel, sehingga disebut penelitian populasi.

Uji coba instrument dilakukan di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung. Uji validitas menggunakan *correct editem total correlation*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan *cronba chalpha*. Uji asumsi klasik meliputi uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Tulungagung. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is an ex-post facto funds sociatif causal aims to determine: (1) the impact of compensation on employee performance, (2) the effect of work motivation on employee performance, and (3) the effect of Compensation and Working Motivation together-together on Employee Performance, The study population was all employees of the Department of Marine and Fisheries District Court Tulung totaling 62 pegawai. Sampel used in this study is a population which total 62 employees in the sample, so-called research instrument populasi.

Uji try to do in the Office of Marine and Fisheries District Tulungagung. Uji validity of using correct editem total correlation, while the reliability test using cronba chalpha. Uji classical assumptions include linearity test, multicollinearity test, and test heteroskedastisitas. Uji hypothesis in this study using simple regression analysis and multiple regression analysis.

The results of this study indicate that: (1) There is a positive and significant impact on Employee Performance Compensation in the Department of Marine and Fisheries in Tulungagung. (2) There is a positive and significant impact work motivation on employee performance (3) There is a positive and significant impact Compensation and Motivation Work together on Employee Performance.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dengan berpedoman pada visi yang telah ditetapkan yaitu "Mewujudkan Sektor Kelautan dan Perikanan di Kabupaten Tulungagung Sebagai Pusat Pertumbuhan dan Perkembangan Ekonomi Perikanan Terpadu yang Berwawasan Pada Pengelolaan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Secara

Berkelanjutan" maka prioritas pembangunan perikanan Kabupaten Tulungagung tetap diarahkan pada pembangunan perikanan rakyat pedesaan, dengan harapan dapat meningkatkan serta mengangkat tingkat kehidupan pembudidaya ikan dan nelayan ke arah yang lebih layak dan baik. Sejalan dengan tujuan pembangunan sektor

perikanan di Kabupaten Tulungagung berdasarkan rencana operasional, untuk meningkatkan produksi perikanan diproyeksikan rata-rata 5 - 10 % per tahun. Hal tersebut didasarkan pada potensi sumber daya hayati perikanan yang ada, tenaga kerja yang cukup tersedia, kebutuhan konsumsi penduduk, sehingga pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan produksi pada masing-masing cabang usaha perikanan.

Untuk memperlancar perekonomian pada sektor usaha perikanan tangkap dan budidaya di Kabupaten Tulungagung telah dibangun dua PPI (Pelabuhan Penangkapan ikan) yaitu PPI Popoh dan PPI Sine, selain itu juga dibangun dua BBI (Balai Benih Ikan) yaitu BBI Jepun dan BBI Bolorejo.

Maka Instansi pemerintahan sekarang ini dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi guna pengembangan pelayanan publik. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan instansi pemerintah tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia atau pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintah akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121). Kinerja yang baik dapat diperoleh dengan beberapa cara antara lain pemberian kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan, pelatihan, loyalitas, pendelegasian wewenang secara tepat, gaya kepemimpinan yang baik, dan lain sebagainya.

Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung merupakan unit kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Tulungagung. Dalam rangka menjalankan visi dan misinya, Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung didukung oleh pegawai yang terdiri dari PNS (Golongan I sampai dengan IV), dengan jumlah sekitar 62 orang pegawai. Sebagai salah satu unit kerja yang berkonsentrasi pada bidang kelautan dan perikanan khususnya di daerah Tulungagung, Dinas Kelautan dan Perikanan ini dituntut untuk mengolah dan memanfaatkan potensi kelautan dan perikanan di wilayah Tulungagung semaksimal mungkin untuk kemaslahatan masyarakat di kabupaten tersebut. Selain itu dinas ini diharapkan bisa menjadi mitra dalam menjalin kerja sama dengan masyarakat yang bergelut dalam dunia usaha kelautan dan perikanan.

Dalam struktur keorganisasian Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung, selain jabatan struktural juga terdapat jabatan fungsional yang memiliki peran lebih yaitu bermitra secara langsung dengan masyarakat. Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti sekretaris jenderal, direktur, kepala seksi, dan lain-lain. Sedangkan jabatan fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu organisasi, misalnya peneliti, dokter ahli, juru ukur dan lain-lain (Wursanto. 1994: 26). Jabatan fungsional pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung di dalamnya terdapat penyuluh dan keanggotaan di bawahnya yang memiliki tugas antara lain diterjunkan langsung di wilayah pantai-pantai yang ada di Kabupaten Tulungagung guna memantau, mengarahkan, memberi penyuluhan, ataupun memberi pelayanan dan kebutuhan lain bagi warga pesisir yang bermata pencaharian sebagai

nelayan. Dalam Peraturan Pemerintah nomor 26 tahun 2001 telah diatur masalah penggajian pada Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing instansi. Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yang memiliki jabatan fungsional mempunyai andil cukup besar dalam terlaksana dan tercapainya program-program dinas. Pada jabatan fungsional menerima kompensasi selain yang sudah ditetapkan oleh peraturan pemerintah juga mendapatkan kompensasi berupa fasilitas kendaraan yang diberikan sesuai kebijakan instansi yang bersangkutan, tetapi dirasakan belum memadai bagi sebagian pegawai untuk mendukung aktivitasnya dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah penelitian ini sebagai berikut.

1. Sistem pemberian kompensasi Pegawai Negeri Sipil masih menganut sistem kompensasi tradisional yaitu pemberian *reward* masih ditentukan berdasarkan aspek golongan, pangkat, dan senioritas, sehingga sistem kompensasi ini dirasakan kurang adil. Hal ini berbeda dengan perusahaan swasta yang sudah menerapkan sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja.
2. Ada pegawai merasa kompensasi yang diberikan instansi masih rendah, mereka beranggapan sudah bekerja secara maksimal tetapi belum diberikan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanannya.
3. Pemberian kompensasi berupa fasilitas kendaraan pada jabatan fungsional yang sudah diatur oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung dianggap belum memadai bagi sebagian pegawai untuk mendukung aktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaan.
4. Masih ada pegawai yang kinerjanya belum maksimal, mereka akan bekerja dengan maksimal atau memiliki kinerja maksimal ketika diawasi secara ketat oleh atasan atau diberikan sejumlah imbalan.

5. Masih ada pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah. Hal tersebut tidak selaras dengan keinginan instansi yang menginginkan setiap pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi supaya tujuan instansi dalam hal pemberian pelayanan publik secara maksimal bisa tercapai.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Peneliti mengajukan beberapa hipotesis yang akan digunakan untuk menarik kesimpulan, yaitu.

1. Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yang beralamatkan di Jalan Kimangunsarkoro Nomor 4 Boyolangu Tulungagung Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung yang berjumlah 62 pegawai yang terbagi dalam beberapa bagian.

Berdasarkan tingkat penjelasan (eksplanasi) kedudukan variabel, penelitian ini bersifat asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2010: 5) penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas (X1) Kompensasi dan (X2) Motivasi Kerja.

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai

Uji ini menggunakan penelitian ini menggunakan *Correlation Product Moment*.

Tabel 6. Rangkuman Uji Validitas (Kinerja Pegawai)

Variabel	Indikator	Nomor Item	No. Gugur
Kinerja Pegawai	a. Kecakapan di bidang tugas.	1, 2, 3, 4*.	4*
	b. Ketrampilan melaksanakan tugas.	5, 6, 7, 8*.	5,6.
	c. Berpengalaman melaksanakan tugas.	9, 10, 11, 12	9,11.
	d. Bersungguh-sungguh melaksanakan tugas.	13, 14*, 15, 16.	14*,15.
	e. Kesegaran atau kesehatan jasmani sertarohani.	17, 18, 19, 20.	18,19,20.
	f. Pelaksanaan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.	21, 22, 23, 24*.	21,24*.
	g. Hasil kerja yang melebihi dari standar target yang telah ditentukan	25, 26, 27, 28.	26,27,28.

Sumber: Data Primer yang Diolah

*: Pernyataan negatif

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada 30 responden di Dinas Kelautan dan Perikanan Tulungagung. Diperoleh hasil bahwa variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 28 item pertanyaan dinyatakan valid sebanyak 13 item dan gugur sebanyak 15 item.

Hasil uji validitas variabel kompensasi

Tabel 7. Rangkuman Uji Validitas (Kompensasi)

Variabel	Indikator	Nomor Item	No. Gugur
Kompensasi	a. Kompensasi finansial.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	5.
	b. Kompensasi nonfinansial.	9*, 10, 11, 12, 13, 14, 15*, 16.	12, 15*.

Sumber: Data Primer yang Diolah

Ket*: Pernyataan negatif

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada 30 responden di Dinas Kelautan dan Perikanan Tulungagung. Diperoleh hasil bahwa variabel Kompensasi yang terdiri dari 16 item pertanyaan dinyatakan valid sebanyak 13 item dan gugur sebanyak 3 item.

a) Hasil uji validitas variabel motivasi kerja

Tabel 8. Rangkuman Uji Validitas (Motivasi Kerja)

Variabel	Indikator	Nomor Item	No. Gugur
Motivasi Kerja	a. Kebutuhan fisiologis atau mempertahankan hidup.	1, 2, 3, 4	-
	b. Kebutuhan akan rasa aman.	5, 6, 7, 8.	-
	c. Kebutuhan sosial.	9,10, 11*,12.	-
	d. Kebutuhan akan <i>prestise</i> .	13, 14, 15, 16,17.	15,16.
	e. Kebutuhan kemampuan kerja yang lebih tinggi.	18*, 19, 20, 21.	19,21.

Sumber: Data Primer yang Diolah

Ket*: Pernyataan negatif

Uji validitas yang sudah dilakukan menggunakan program SPSS versi 21 pada 30 responden di Dinas Kelautan dan Perikanan Tulungagung. Diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja yang terdiri dari 21 item pertanyaan dinyatakan valid sebanyak 17 item dan gugur sebanyak 4 item.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperoleh dengan bantuan program SPSS versi 21.

Tabel 9. Rangkuman Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria
Kinerja Pegawai	0,771	Reliabel
Kompensasi	0,783	Reliabel
Motivasi Kerja	0,826	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0,60 yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0,771, Kompensasi sebesar 0,783, serta Motivasi Kerja sebesar 0,826 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel di atas sudah reliabel.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari

asumsi klasik statistik, baik multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 57). Uji asumsi klasik yang digunakan ialah.

a. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini mempunyai hubungan yang linear jika kenaikan skor variabel independen diikuti kenaikan skor variabel dependen (Imam Ghozali. 2011: 166). Uji multikolinearitas

Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 berarti tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 58).

b. Uji heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot. Analisis pada gambar Scatterplot yang menyatakan model

regresi linear berganda tidak terjadi heteroskedastisitas jika.

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul di atas atau di bawah saja
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik data sebaiknya tidak berpola (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 62-63).

a. Analisis regresi sederhana

Analisis ini digunakan menguji hipotesis satu dan dua, yaitu.

H1 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk menganalisis dua hipotesis di atas digunakan langkah-langkah sebagai berikut.

Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu.

H3 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

- 1) Menguji keberartian regresi ganda dengan uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Bhuono Agung Nugroho. 2005: 53).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Perhitungan semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 21 for windows* dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

a. Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak. Hasil rangkuman perhitungan uji linearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 16. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

No.	Korelasi	Sig	Kriteria
1.	X1-Y	0,135	Linear
2.	X2-Y	0,859	Linear

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,135 dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,859. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,050, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen bersifat linier.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas sebagai syarat digunakannya regresi berganda dalam menguji hipotesis. Hasil uji multikolinearitas secara ringkas disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	X1	X2
X1	1	-0,448
X2	-0,448	1

Sumber: Data Primer yang Diolah

Tabel 18. Rangkuman Hasil Uji Multikolinearitas 2

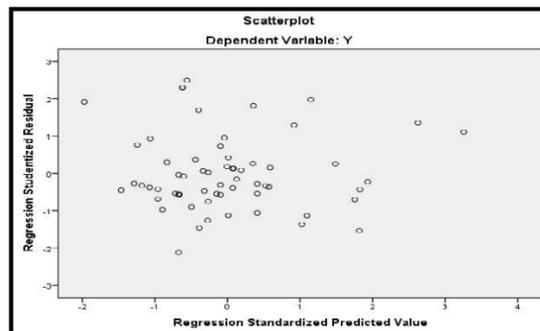
No.	Variabel	Collinearity	
		Tolerance	VIF
1.	X1 X2	0,799	1,251
2.		0,799	1,251

Sumber: Data Primer yang Diolah

Hasil uji multikolinearitas antar variabel bebas menunjukkan bahwa koefisien korelasi antar masing-masing variabel bebas kurang dari 0,70 yaitu sebesar -0,448 pada X1 terhadap X2 dan -0,448 pada X2 terhadap X1. Selain itu nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel bebas tidak lebih dari 10 yaitu pada variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja sebesar 1,251 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 yaitu pada kedua variabel bebas sebesar 0,799. Dengan demikian dapat disimpulkan antara variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola gambar Scatterplot.



Gambar 5. Pola Scatterplot

Pada pola gambar Scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka 0 atau di bagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Selain itu penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Pembahasan Uji Hipotesis

Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana, sedangkan untuk menguji hipotesis ketiga menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil uji hipotesis selengkapnya dapat dilihat pada lampiran.

a. Pengujian regresi sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

- 1) H1 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana H1

Variabel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons tanta	Koefi sien
	r(x1y)	r ² (x1y)	hitung	tabel			
X1-Y	0,311	0,097	2,532	2,021	0,014	27,828	0,389

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi r(x1y) sebesar 0,311 dan nilai koefisien determinasi r²(x1y) sebesar 0,097, dapat diartikan pula besarnya

pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai yaitu 9,7%. thitung sebesar 2,532 lebih besar dari ttabel yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* (0,014 > 0,050). Besarnya

nilai koefisien regresi X_1 0,387 dan bilangan konstantanya 2,148. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 27,828 + 0,389 X_1$$

Artinya jika nilai X_1 sebesar 13, maka nilai Y sebesar 27,828, jika nilai X_1 naik satu satuan maka nilai Y naik sebesar 0,389 satuan. Maka dapat disimpulkan

terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) H_2 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Ringkasan hasil analisis regresi sederhana dengan menggunakan *SPSS 21 for windows* untuk hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 20. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Sederhana

Variabel	Perhitungan		Nilai t		Sig	Kons tanta	Koefi sien
	$r(x_2y)$	$r^2(x_2y)$	hitung	tabel			
X2-Y	0,397	0,158	3,351	2,021	0,001	23,014	0,374

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas hasil analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien korelasi $r(x_2y)$ sebesar 0,397 dan nilai koefisien determinasi $r^2(x_2y)$ sebesar 0,158, maka dapat diartikan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 15,8%. t_{hitung} sebesar 3,351 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2,021 dan nilai signifikansi lebih kecil dari *level of significant* ($0,001 < 0,050$). Besarnya nilai koefisien regresi X_2 0,487 dan bilangan konstantanya 1,777. Berdasarkan angka tersebut dapat disusun persamaan garis regresi satu prediktor sebagai berikut.

$$Y = 23,014 + 0,374 X_2$$

Artinya jika nilai X_2 sebesar 17, maka nilai Y sebesar 23,04, jika nilai X_2 naik satu satuan maka nilai Y naik sebesar 0,374 satuan. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengujian regresi berganda

H_3 : Terdapat pengaruh positif Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 21 for windows* dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 21. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Ganda H_3

Variabel	Perhitungan		Nilai F		Sig	Unstandardized Coefficients	
	R ()	R ()	hitung	tabel		B	Error
(Constant)	0,424	0,180	6,457	3,232	0,003	18,894	6,634
X1						0,208	0,165
X2						0,304	0,124

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,208, nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,304, dan nilai konstanta

sebesar 18,894. Berdasarkan angka tersebut maka dapat disusun persamaan garis regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 18,894 + 0,208X_1 + 0,304X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan jika nilai variabel X_1 13 dan X_2 17, maka nilai Y sebesar 18,894. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,208. Apabila nilai X_1 meningkat satu satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,208 satuan, dengan asumsi X_2 tetap. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,304 artinya apabila nilai X_2 meningkat satu satuan maka akan menaikkan Y sebesar 0,304 satuan, dengan asumsi X_1 tetap.

Hasil analisis regresi ganda menunjukkan koefisien korelasi $R_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,424 dan koefisien determinasi $R^2_{y(x_1x_2)}$ sebesar 0,180 atau memiliki arti Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh

terhadap Kinerja Pegawai sebesar 18%. Setelah dilakukan uji signifikansi dengan uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,457 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 3,232. Selain itu signifikansi lebih kecil dari pada *level of significant* ($0,003 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dapat diketahui besarnya sumbangan relatif dan sumbangan efektif masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya sumbangan relatif dan efektif dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 22. Rangkuman Sumbangan Relatif dan Efektif

No.	Variabel	SR%	SE%
1.	Kompensasi (X_1)	33,04%	5,95%
2.	Motivasi kerja (X_2)	66,96%	12,05%
	Jumlah	100%	18%

Sumber: Data Primer yang Diolah

Berdasarkan analisis menggunakan perhitungan sumbangan relatif dan efektif yang tercantum pada tabel di atas dapat diketahui bahwa Kompensasi memberikan sumbangan relatif sebesar 33,04% dan

Motivasi Kerja memberikan sumbangan relatif sebesar 66,96%. Sedangkan sumbangan efektif masing-masing variabel adalah 5,95% untuk variabel Kompensasi dan 12,05% untuk variabel Motivasi Kerja. Secara bersama-sama variabel Kompensasi dan Motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 18% terhadap Kinerja Pegawai dan sebesar 82,10% diberikan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X_1 0,389 dan bilangan konstantanya 27,828. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tulungagung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta hal-hal yang terkait dengan keterbatasan penelitian

ini, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut.

- a. Instansi diharapkan bisa lebih memberikan peluang promosi atau kenaikan jabatan pada pegawai yang benar-benar memiliki kinerja tinggi sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, karena melihat skor kuesioner pada variabel Motivasi Kerja yang terkait pemberian kesempatan promosi/kenaikan jabatan mendapatkan skor paling rendah selama dimungkinkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sutiono, dkk. (2011). *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Ambar T. S. dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arini Sari Murti. (2011). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT Kedai Kreasi Digital Yogyakarta." *Skripsi*. FE UNY.
- BKN. (2012). "Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) untuk Pegawai Negeri Sipil." Diambil dari: http://www.bkn.go.id/in/peraturan/pedoman/pedoman_pegawai/pegawai-dp3.html, pada tanggal 29 Oktober 2012.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bhuono Agung Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Hadari Nawawi. (2005). *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintah*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita. (2011). *SPSS vs LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: UNDIP.
- Iswahyu Hartati. (2005). "Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang." *Jurnal Eksekutif* (Nomor 1 April 2005). Hlm 63-80.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot Manullang. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Nana Syaodih Sukmadinata. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Niken Puspitasari. (2010). "Pengaruh Motivasi dan Daya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta." *Skripsi*. FISE UNY.
- Nur Indrianto dan Bambang Supomo. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Pabunda Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Ririn Prihatin. (2011). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur PT Borneo Melintang Buana Ekspor)." *Skripsi*. FE UNY.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Schuler, Randall S. & Jackson, Susan E. (1999). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Menghadapi Abad 21 Jilid 2*, Edisi 6. Jakarta: Erlangga.
- Sjafri Mangkuprawira. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.

- _____. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Bandung: CV Alfabeta
- _____. (2012). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Surya Dharma. (2005). *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno Hadi. (2004). *Analisis Regresi*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2011). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Jurusan Pendidikan Akuntansi*. Yogyakarta: FE UNY.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wursanto. (1994). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Kanisius