

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, SISTEM KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN  
KOTAWARINGIN LAMA**

**TESIS**



**Disusun Oleh :**

**SUTHERLAND**

**NIM : 20402200141**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN**  
**TESIS**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA, SISTEM KOMPENSASI TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN**  
**KOTAWARINGIN LAMA**

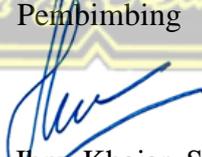
Disusun Oleh :

**SUTHERLAND**

**NIM : 20402200141**

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan dihadapan Sidang Panitia Ujian Tesis  
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Mei 2024  
Pembimbing

  
Prof. Dr. Jonu Khajar. SE. M.Si  
NIK 210491028

## HALAMAN PENGESAHAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA, SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN KOTAWARINGIN LAMA

Disusun Oleh :

**SUTHERLAND**  
**NIM : 20402200141**

Telah dipertahankan didepan Penguji  
Pada Tanggal Mei 2024

#### Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,

Penguji I

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar. SE. M.Si  
NIK 210491028

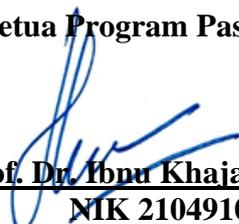
  
Prof. Dr. Drs. Mulyana, M.Si  
NIK 210490020

Penguji II

  
Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho. M.M  
NIK 210491025

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal Mei 2024

Ketua Program Pascasarjana

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar. SE. M.Si  
NIK 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SUTHERLAND  
NIM : 20402200141  
Konsentrasi : Management  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA, SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN KOTAWARINGIN LAMA** “ (Studi pada Kepala Sekolah Tingkat SMP di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kotawaringin Barat) merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak dilakukan tindakan plagiarisme atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika penulisan karya ilmiah.

Semarang, Mei 2024

Saya Yang menyatakan

Pembimbing



**Prof. Dr. Ibnu Khajar. SE. M.Si**  
NIK 210491028



**SUTHERLAND**  
NIM 20402200141

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sutherland

NIM : 20402200141

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul:

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA, SISTEM KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR KECAMATAN KOTAWARINGIN LAMA**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



**Sutherland**

NIM. 20402200141

## DAFTAR ISI

DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	6
2.1 Kinerja Pegawai .....	6
2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	6
2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja .....	7
2.1.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja .....	8
2.2 Motivasi.....	9
2.2.1 Jenis-Jenis Motivasi .....	9
2.2.2 Tujuan Motivasi .....	10
2.2.3 Proses Motivasi .....	10
2.2.4 Indikator Motivasi.....	11
2.3 Sistem Kompensasi.....	12
2.3.1 Jenis-jenis Kompensasi .....	13
2.3.2 Indikator-indikator Kompensasi.....	14
2.3.3 Tujuan Kompensasi .....	14
2.3.4 Model Empirik Penelitian .....	15
BAB III METODE PENELITIAN .....	16
3.1 Jenis Penelitian .....	16
3.1.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	16
3.1.2 Hubungan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	16
3.1.3 Hubungan Motivasi, Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	17
3.2 Hipotesis Penelitian .....	17
3.3 Sumber Data .....	18

3.4	Responden .....	18
3.5	Operasional Variabel .....	18
3.5.1	Variabel Independen .....	19
3.5.2	Variabel Dependen .....	20
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	20
3.6.1	Jenis-jenis Pengumpulan Data .....	21
3.6.2	Uji Kualitas Data .....	22
3.6.3	<i>Goodness Of Fit (GoF)</i> .....	23
3.6.4	Uji Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	24
3.6.5	Pengujian Hipotesis .....	24
BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan .....		25
4.1	Gambaran Umum Lokasi atau Obyek Penelitian .....	25
4.2	Karakteristik Responden .....	26
4.2.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian .....	27
4.2.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	28
4.2.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Kompensasi .....	30
4.2.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai .....	31
4.3	Hasil Pengujian Hipotesis .....	33
4.3.1	Analisa model pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	33
4.3.2	Pengujian Inner Model ( <i>Model Struktural</i> ) .....	38
4.3.3	<i>Goodness of Fit (GoF)</i> .....	40
4.4	Pengujian Hipotesis .....	40
4.4.1	Pengujian Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) .....	41
BAB V Kesimpulan dan Saran .....		43
5.1	Kesimpulan .....	43
5.2	Saran .....	43
DAFTAR PUSTAKA .....		44
LAMPIRAN PENGANTAR .....		46
LAMPIRAN KUISIONER .....		47
Motivasi .....		48
Kinerja Pegawai .....		49
Lampiran Tambahan .....		51
Lampiran Hasil Hubungan Antar Variable Penelitian .....		57
Lampiran Nilai Loading Faktor Iterasi Pertama .....		59

Lampiran Nilai Loading Faktor Iterasi Kedua .....	60
Lampiran Nilai Composite Reliability Dan Ave.....	60
Lampiran Nilai R-Square Model.....	61
Lampiran Nilai V if Model .....	61
Lampiran Nilai <i>Predictove Relevance</i> .....	61
Lampiran Nilai <i>Goodness Of Fit Model</i> .....	61
Lampiran Pengujian Pengaruh Langsung ( <i>Direct Effect</i> ) .....	61



## DAFTAR TABEL

Table 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Independen .....	19
Table 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Dependen.....	20
Table 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert .....	21
Table 4.1 Luas Wilayah Per Kecamatan.....	25
Table 4.2 Distribusi karakteristik responden di Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama .....	27
Table 4.3 Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian .....	28
Table 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi .....	28
Table 4.5 variabel kompensasi pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama .....	30
Table 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Kinerja Pegawai.....	31
Table 4.7 Nilai Loading Faktor Iterasi Pertama.....	35
Table 4.8 Nilai Loading Faktor Iterasi Kedua .....	36
Table 4.9 Hasil Cross Loading.....	37
Table 4.10 Fornel-Larcker Criterion.....	37
Table 4.11 Nilai Composite Reliability dan AVE .....	38
Table 4.12 Nilai R-Square model .....	38
Table 4.13 Nilai VIF model.....	39
Table 4.14 Nilai Predictove Relevance.....	39
Table 4.15 Nilai Goodness of Fit Model.....	40
Table 4.16 Pengujian pengaruh langsung (direct effect) .....	41



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian .....	15
Gambar 3.1 Rumus Uji Validasi Data .....	22
Gambar 3.2 Rumus Uji Reliabilitas .....	23
Gambar 4.1 Struktur hubungan antar variabel penelitian .....	33
Gambar 4.2 Nilai loading faktor seluruh item penelitian iterasi pertama .....	34



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pemerintah sebagai sebuah organisasi pelayanan publik, tentu harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat berperan penting sebagai pelaksana dari berbagai aktifitas yang dijalankan oleh Pemerintah. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan Pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai.

Kebutuhan bagi terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang efektif dan efisien semakindirasakan, sejalan dengan perubahan paradigma yang terjadi sebagai akibat dari pembangunan dan perubahan eksternal pada tingkat regional dan nasional. Peningkatan pertumbuhan masyarakat secara umum dan terjadi diberbagai bidang kehidupan sudah barang tentu mendorong perlunya peningkatan profesionalisme, keterampilan dan penguatan peran Pegawai Negeri Sipil yang berorientasi pada pelayanan publik. Namun, pada saat ini penilaian terhadap aparatur negara masih memperlihatkan fenomena yang tidak pada tempatnya. Sikap apatis, acuh tak acuh dan tidak empati yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil yang sangat menonjol di mata masyarakat adalah penyelewengan internal, pengambilan keputusan yang lamban dan berbelit, prosedur pelayanan yang sangat panjang, koordinasi lintas sektoral yang masih rendah dan lemahnya tingkat disiplin. Sehingga dapat digambarkan bahwa Pegawai Negeri Sipil belum berfungsi maksimal sebagai penggerak pembangunan dan penggerak masyarakat, bahkan cenderung menjadi beban dalam penyelenggaraan program pembangunan dan sistem pemerintah.

Dengan demikian pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil harus terus dikembangkan sesuai dengan dinamika organisasi dan lingkungan strategisnya. Berbagai startegi yang dapat dijalankan oleh organsisasi untuk mengelola kinerja pegawai diantaranya memberikan motivasi, pemberian insentif, dan komptensi melalui pendidikan dan pelatihan serta kepuasan kerja dan pengalaman kerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan

tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Dari pengertian tentang motivasi maka yang sebenarnya pada setiap orang, motivasi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan Perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Busro (2018:51).

Pada kenyataannya tidak semua Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Kotawaringin Lama Kabupaten Kotawaringin Barat termotivasi untuk bekerja. Para pegawai merasa bahwa penghasilan yang mereka terima selama ini tidak sesuai dengan beban tugas maupun tanggungjawab pekerjaan mereka sehingga sangat sedikit yang termotivasi dalam bekerja.

Para pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka sia-sia karena tidak mendukung karir mereka, Hal ini disebabkan oleh penempatan pegawai yang hanya menitik beratkan pada kedekatan pada pucuk pimpinan dengan tidak memperhatikan masukan dari kepala satuan kerja karena mereka lebih mengetahui tipe kompetensi pegawai yang lebih dibutuhkan oleh unit kerja. Hal ini pula dapat kita lihat dari para pegawai yang mendapat pembinaan di unit kerja mendapat pemeriksaan di Badan Pengawas Daerah karena masih rendahnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, alasan yang mereka ajukan seluruhnya bermotif ekonomi. Kinerja dari pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama, dapat dikatakan belum cukup maksimal. Hasil survey pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas masih rendah. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, ini terlihat pada pekerjaan belum selesai secara tuntas, membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor. Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap kooperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah.

Motivasi pegawai di Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama atas kesadaran tugas

masih rendah. Pengamatan awal yang dilakukan peneliti, rendahnya semangat kerja, keseriusan, inisiatif meningkatkan kualitas dan kegagalan kerja masih rendah. Harapan pegawai terhadap tugas yang diberikan seyogyanya sesuai dengan Pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari kantor masih minim. Kepatuhan terhadap jam kerja, apel, perizinan dan pemanfaatan jam istirahat yang tepat masih sangat rendah. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, masih belum terlaksana dengan baik.

Menurut Hasibuan (2015) kompensasi adalah segala pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa dari perusahaan. Kompensasi dapat membuat pegawai bekerja lebih baik dalam pemerintahan. Dimana pegawai mendapat uang tambahan sementara pemerintah tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja pegawainya. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik berguna untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Adapun Permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi kerja atau tambahan penghasilan pegawai, beberapa pegawai cenderung memepertanyakan sering terlambatnya kompensasi yang diberikan sehingga membuat para pegawai kurang optimal dalam bekerja, dikarenakan hak yang seharusnya mereka peroleh pada bulan tersebut harus tertunda.

Kinerja pegawai dan tuntutan profesionalisme serta peningkatan mutu secara terus-menerus, menuntut semua pegawai untuk selalu memperbaiki kinerja pada semua aspek. Hal ini tentunya perlu didukung peningkatan dan pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memperhatikan motivasi kerja, sistem kompensasi yang baik dan optimal kepada para pegawai yang ada. Dengan kinerja ASN yang baik dan terorganisir dapat menambah kepercayaan masyarakat pada pelayanan yang diberikan sesuai dengan perkembangan masyarakat. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi kerja, Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama?

2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama?
3. Apakah Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama di pengaruhi oleh motivasi kerjanya dan kompensasi yang di peroleh dari hasil pekerjaan yang pegawai tersebut lakukan?

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk menghindari pelebaran pokok masalah dan agar penelitian lebih terarah, sehingga tujuan penelitian ini dapat tercapai dengan baik. Maka peneliti memberi batasan penelitian antara lain :

1. Subjek pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama.
2. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil, namun, mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya peneliti hanya meneliti tentang motivasi, sistem kompensasi dan kinerja pegawai.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini diantaranya :

1. Mengetahui dan menganalisa pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama.
2. Mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa secara bersama-sama pengaruh Motivasi kerja, Sistem Kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan beberapa manfaat antara lain adalah sebagai berikut :

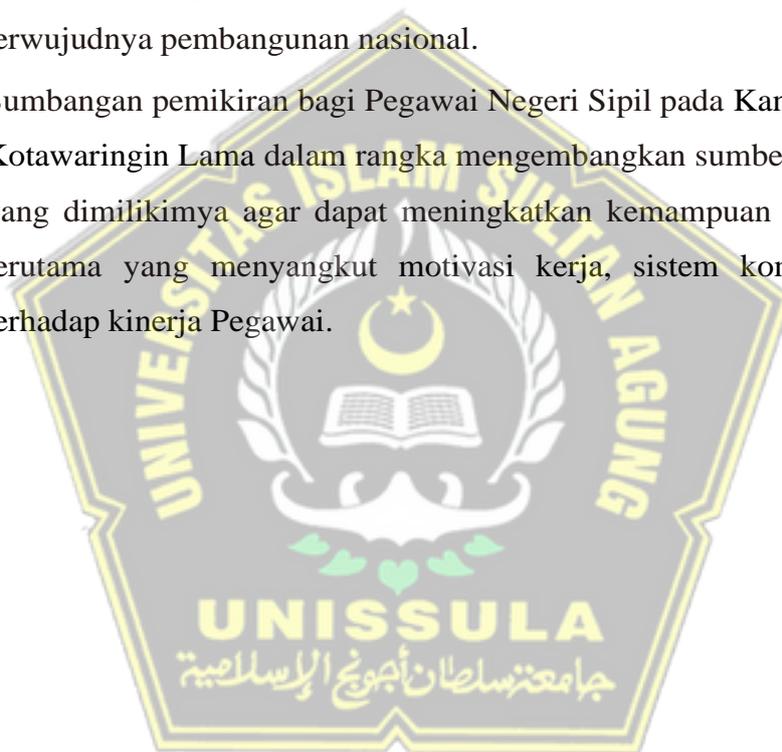
1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberdayaan manusia yang memegang peranan sangat penting

dalampencapaian suatu tujuan serta sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya keberhasilan.

- b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia

## 2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan pemerintah, khususnya instansi terkait, dengan melakukan penyusunan kebijakan mengenai kinerja pegawai yang tinggi untuk terlaksananya pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga terwujudnya pembangunan nasional.
- b. Sumbangan pemikiran bagi Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut motivasi kerja, sistem kompensasi kerja terhadap kinerja Pegawai.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya

dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

#### 2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan

menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerjayang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Pendapat William Stern dalam teorinya tersebut (Mangkunegara (2009:16-17), sebenarnya merupakan perpaduan dari pandangan teori hereditas dari Schopenhauer dan teori. Pandangan teori konvergensi dari William Stern bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. 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. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.

2. 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.

### **2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### **1. Kuantitas hasil kerja**

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka ataupun angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja  
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

### **2.1.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:20), adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan manajemen kinerja adalah:

- a. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
- b. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.

- c. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
- d. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

## 2.2 Motivasi

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja yang tinggi yang diberikan pegawai akan meningkatkan produktivitas, sehingga memudahkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, jelas bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh besar dalam operasi pemerintahan. Oleh karena itu, pemerintah selalu mengharapkan pegawai-pegawainya memiliki motivasi kerja yang tinggi.

### 2.2.1 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2012, p150) adalah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi Positif

Motivasi positif, yaitu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu besar bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian.

Motivasi positif terbagi dua yaitu:

- a. Materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang berupa uang, barang dan hadiah yang mempunyai nilai pasar.
- b. Non materiil insentif, yaitu suatu pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

#### 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif, yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para pegawainya. Adapun motivasi

negatif terbagi dua, yaitu:

- a. Hukuman dengan penghilangan (*removal*).
- b. Hukuman dengan penerapan (*application*).

### 2.2.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013, p146), motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasitersebut, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan tanggungjawabnya
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 2.2.3 Proses Motivasi

Hasibuan (2012, p150) mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

#### 1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para pegawai dimotivasi kearah tujuan.

#### 2. Mengetahui Kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang baik dengan pegawai dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

#### 3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan pegawai, Pegawai harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

#### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan

kepentingan pegawainya. Dimana tujuan pegawai harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

#### 5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

#### 6. Team work

Pimpinan harus membentuk *team work* yang terkordinir baik yang bisamencapai tujuan perusahaan. *Team work* penting karena dalam suatuperusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

### 2.2.4 Indikator Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini akan diukur dengan indikator yang dikemukakan oleh Werther dan Devis dalam Alimuddin (2012) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Motivasi Eksternal, meliputi:

a. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

b. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor

sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.

c. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

2. Motivasi Internal, meliputi:

a. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.

b. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dimahaminya.

c. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja. Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompetensi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerja sama yang efektif dan efisien.

### **2.3 Sistem Kompensasi**

Pada dasarnya manusia bekerja ingin memperoleh uang atau gaji untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang tenaga kerja berusaha bekerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi di mana dia bekerja dan karena itulah instansi memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawainya yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Pemberian Kompensasi kepada Pegawai dalam sebuah organisasi sangatlah penting, karena dengan adanya Kompensasi tersebut Pegawai akan merasa senang karena hasil kerja mereka mendapatkan imbalan atau balas jasa yang sesuai sehingga mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.

Menurut Hadari Nawawi (2005: 315) Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut

Malayu S. P. Hasibuan (2006: 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan Kompensasi adalah penghargaan atau pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi karena tenaga kerjatersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.3.1 Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja yang berguna bagi pertumbuhan organisasi perusahaan atau instansi. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung (direct compensation) yang dapat berupa gaji, upah dan upah insentif.
2. Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) yang dapat berupa kesejahteraan Pegawai.

Menurut Hadari Nawawi (2005: 316-317) Kompensasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu sebagai berikut :

#### **1. Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

#### **2. Kompensasi Tidak Langsung**

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap dapat berupa uang atau barang, misalnya THR dan jaminan kesehatan.

#### **3. Insentif**

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi parapekerja agar produktivitas kerja tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, misalnya bonus. Demikian juga berupa penggantian biaya berobat melalui asuransi kesehatan, fasilitas perumahan dan kendaraan dalam bentuk antar jemput atau yang

dipergunakan perseorangan sesuai jabatan, tunjangan hari raya (cenderung dihapuskan) sebagai insentif pemerataan, dana pensiun, honorarium/insentif kepanitiaan, insentif tim kerja, honorarium/insentif pegawai/pegawai yang ikut dalam tugas pembangunan fisik (proyek), dan lain- lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dibagi menjadi tiga jenis yaitu 1) Kompensasi langsung yang berupa gaji atau upah, 2) Kompensasi tidak langsung seperti kesejahteraan Pegawai, THR dan jaminan kesehatan, 3) Insentif yang dapat berupa bonus.

### **2.3.2 Indikator-indikator Kompensasi**

Berdasarkan jenis-jenis kompensasi di atas maka indikator-indikator Kompensasi adalah:

- 1.gaji
- 2.Tunjangan
- 3.Kesejahteraan Pegawai
- 4.Insentif

### **2.3.3 Tujuan Kompensasi**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) tujuan Kompensasi adalah sebagai berikut:

#### **1. Ikatan Kerja Sama**

Dengan pemberian Kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan Pegawai, karena Pegawai harus mengerjakan tugas- tugasnya dengan baik, dan pengusaha wajib membayar Kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### **2. Kepuasan Kerja**

Dengan balas jasa, Pegawai dapat memenuhi kebutuhannya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

#### **3. Pengadaan Efektif**

#### **4. Motivasi**

#### **5. Stabilitas Pegawai**

#### **6. Disiplin**

#### **7. Pengaruh Serikat Buruh dengan pemberian Kompensasi yang baik pengaruh**

serikat buruh dapat dihindarkan Pegawai tetap akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

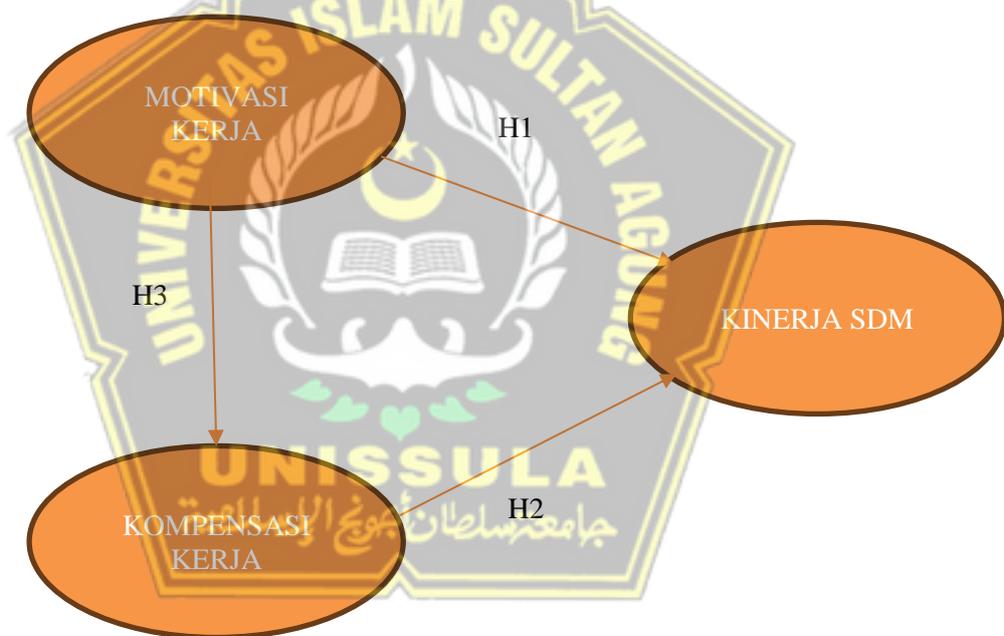
#### 8. Pengaruh Pemerintah.

Jadi tujuan Kompensasi adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi stabilitas Pegawai, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah.

### 2.3.4 Model Empirik Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka maka model empirik penelitian ini seperti tertuang pada Gambar 2.1 : gambar tersebut menjelaskan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh kompensasi kerja dan motivasi kerja. Sedangkan kompensasi kerja, di peroleh dari motivasi kerja yang tepat.

Gambar 2.1 Model Empirik Penelitian



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (Explanatory research), yaitu penelitian yang menyoroti pengaruh variabel variabel penentu terhadap variabel lain serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan, dimana uraiannya mengandung deskripsi akan tetapi terfokus pada hubungan variabel (Sugiyono ,2019). Variabel tersebut terdiri dari : motivasi kerja, kompensasi kerja, Kinerja SDM.

#### **3.1.1 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Gibson dalam (Widhianingrum 2017:194) menyatakan motivasi adalah sebuah kekuatan yang mendorong seorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Pemberian motivasi kerja yang tepat dapat membantu dalam berlangsungnya kerja pegawai dan hasil yang diraih. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika motivasi ada pengaruh secara signifikan terhadap performa pegawai.

(Juniantara & Riana,2015:614) menjelaskan, motivasi ialah proses membimbing, melindungi atau mengawasi dan menumbuhkan serta meningkatkan sikap manusia seperti kapasitas, kemampuan, pengalaman, dan keikhlasan dalam bekerja guna meraih hasil kerja yang maksimal. penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi berdampak signifikan pada perfoma pegawai.

#### **3.1.2 Hubungan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai untuk balas jasa kerja mereka. Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanyatertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada pegawai. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh pegawai yang bersangkutan Untuk menciptakan efisien, sistem kompensasi harus juga sejalan dengankonteks organisasi (Tremblay dan Chenevert, 2008; Gerhart dan Rynes, 2003 dalam Denis Chênevert, Michel Tremblay, (2011). Hal ini

dimaksudkan bahwa sistem pembayaran dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan dan penetapan dari perusahaan dengan sistem penilaian kinerja pegawai untuk menciptakan keadilan dalam pemberian kompensasi pada seluruh pegawainya. Untuk kinerja optimal, sistem kompensasi harus terdiri dari kebijakan yang konsisten baik antara pegawai individu atau sendiri dan dengan kebijakan HRM lainnya.

### **3.1.3 Hubungan Motivasi, Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Hubungan Motivasi, Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019:23) kinerja ialah rangkaian aktivitas yang memperjelas derajat pencapaian seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya, termasuk kesuksesan dan kelemahan yang terjadi sesuai dengan syarat atau perjanjian yang sudah ditentukan dalam jangka waktu tertentu. Bukti dari penelitian ini memperlihatkan jika sistem kompensasi, motivasi berdampak signifikan pada kinerja SDM.

Menurut (Nashir & Riyadi, 2018:4) kinerja ialah mutu atau kapasitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok pada suatu instansi saat menjalankan tugas serta fungsi utama berlandas pada norma yang ditetapkan atau berlaku, standar operasi, dan prosedur skala. Alhasil, dari penelitian ini membuktikan jika motivasi, sistem kompensasi ada pengaruh secara signifikan terhadap performa kinerja Pegawai.

## **3.2 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian, teori dan kajian penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 = Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

**H2 = Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

**H3 = Secara bersama-sama Motivasi Kerja, Sistem Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.**

### 3.3 Sumber Data

Sumber data pada studi ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2019, 193), data primer adalah data yang dicari oleh peneliti secara langsung. Data primer studi ini terdiri dari : motivasi kerja, kompensasi kerja dan kinerja sumber daya manusia.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Data sekunder dalam studi ini meliputi jumlah pegawai negeri sipil pada Kecamatan Kotawaringin Lama Kabupaten Kotawaringin Barat.

### 3.4 Responden

Populasi adalah keseluruhan atau himpunan suatu objek yang memiliki ciri atau karakteristik yang sama (Widodo, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah para Aparatur Sipil Negara pada lingkup Kecamatan Kotawaringin Lama Kabupaten Kotawaringin Barat pada tahun 2023 yang berjumlah 75 Aparatur Sipil Negara.

Menurut widodo (2022), sampel adalah sebagian data dari suatu populasi. Adapun metode pengambilan sampel pada studi ini adalah non random (*Purposive Sampling*), merupakan metode pengambilan sampel dengan mendasarkan pada karakteristik suatu populasi, sehingga pengambilan sampel menjadi representase atau mewakili karakteristik populasi tersebut.

### 3.5 Operasional Variabel

Dalam teori, variabel didefinisikan sebagai segala sesuatu yang memiliki arti atau nilai terukur, yaitu berbentuk atau tidak berbentuk. Variabel fungsional menggambarkan bagaimana variabel diukur dan dihitung, yang berarti makna variabel (dalam definisi rancangan) sebenarnya berada dalam ruang lingkup objek penelitian atau objek yang sedang dikaji (Chandrarini 2018).

### 3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen atau yang dikatakan variabel bebas adalah variabel yang bisa berdampak pada variabel terikat, dengan kata lain merupakan variabel yang menimbulkan variabel lain berubah. Variabel ini biasa disebut prediktor, stimulus dan anteseden. (Chandrarini, 2018:88). Variabel bebas ialah variabel yang memiliki pengaruh atau menyebabkan perubahan atau terjadinya variabel terikat. Pada penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), Sistem Kompensasi (X2).

Table 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Independen

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
1.	Motivasi	Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki	1. Motivasi Eksternal, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>Pemberian upah/gaji</li> <li>Kondisi kerja yang baik</li> <li>Supervisi yang baik</li> </ol> 2. Motivasi Internal, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>Pekerjaan yang menyenangkan</li> <li>Pekerjaan yang menarik</li> <li>Pekerjaan yang menantang</li> </ol>	Diukur melalui kuesioner STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5
2	Sistem Kompensasi	Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.	1. Gaji 2. Tunjangan 3. Kesejahteraan Pegawai 4. Insentif	Diukur melalui kuesioner STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini (2023)

### 3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau yang dikatakan variable terikat (*dependent variable*) yang mempengaruhi atau merupakan hasil dari *dependent variable*. Variabel ini disebut juga variabel keluaran standar atau patokan (Chandrarin, 2018:83).

Table 3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Dependen

NO	VARIABEL	DEFINISI OPERASIONAL	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
1.	Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas	Diukur melalui kuesioner STS = 1 TS = 2 KS = 3 S = 4 SS = 5

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini (2023)

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah strategi atau prosedur yang dipakai untuk menyatukan data yang diperlukan dalam menjawab rumus pertanyaan penelitian. Untuk mengetahui pengaruh mutu data penelitian, yaitu mutu penelitian dan mutu pengumpulan data dapat dilakukan dengan menilai realitas dan kredibilitas data yang dikumpulkan dan memakai kuesioner (Noor, 2012:84). Perlengkapan penelitian digunakan untuk menghitung nilai variabel yang akan dikaji guna mendapatkan data kuantitatif yang tepat, sehingga setiap perlengkapan harus memiliki rentang penilaian.

### 3.6.1 Jenis-jenis Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan secara langsung pada objek yang diteliti, atau sekumpulan aktivitas sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi terlebih dahulu dengan objek yang diteliti, Sinulingga (2016). Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengumpulkan data yang sudah tersedia tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, berupa dokumen-dokumen yang relevan dengan penelitian, Sinulingga (2016). Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang di peroleh dari Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama. Seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, data absensi pegawai, pelaksanaan kegiatan kantor dan lain sebagainya.

#### 2. Angket/ Kuisisioner

Kuesioner ialah suatu bentuk instrumen pengumpulan data dalam format pertanyaan tertulis yang dilengkapi dengan kolom dimana responden akan menuliskan jawaban atas pertanyaan yang diarahkan kepadanya. Dibandingkan dengan dua instrumen pengumpulan data lainnya, kuesioner adalah instrumen yang memiliki mekanisme yang efisien jika si peneliti mengetahui secara baik apa yang dibutuhkannya dan bagaimana mengukur variabel yang diinginkan, Sinulingga (2016). Persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti dengan pengukuran skala likert yang mengandung pilihan jawaban seperti berikut:

Table 3.3 Skor Berdasarkan Skala Likert

<b>Pertanyaan/Pernyataan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk menguji kebenaran dari pengukuran yang dilakukan. Kuesioner diuji melalui validitas struktural dengan melihat kerangka konseptual variabel yang akan diuji. Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah instrument yang dipakai peneliti sudah valid/benar dan reliable sebab keaslian data yang dikerjakan amat menentukan nilai serta hasil penelitian. Uji validitas data meliputi *convergent validity*, *avarage variance extracted* dan *discriminat validity*.

#### a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur konsep tertentu dan benar-benar dapat mengukur validitas kuesioner secara tepat. Jika pertanyaan kuesioner bisa mendeskripsikan apa yang akan dinilai oleh kuesioner tersebut, maka kuesioner klasifikasi tersebut tepat. Untuk mengetahui apakah kuisioner valid atau tidak dapat dikerjakan dengan cara memeriksa koefisien interelasi dengan alat ukur yang dianggap valid. Besarnya nilai interelasi bisa dinilai dengan rumus berikut:

Nilai koefisien interelasi *Product Moment* didapatkan dengan rumus sebagai berikut:

Gambar 3.1 Rumus Uji Validasi Data

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total dari butir

n = jumlah sampel (responden)

Syarat diterima atau tidak suatu data dikatakan valid atau tidak valid, yakni:

1. Apabila  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ , berarti item pada pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total item tersebut, sehingga item tersebut dikatakan valid.

2. Apabila  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , berarti item pada pertanyaan tidak berhubungan signifikan dengan skor total item tersebut, sehingga item tersebut dikatakan tidak valid.

### b. Uji Reliabilitas

Kuisoner sebagai indikator variabel dapat diukur dengan uji reliabilitas. Apabila narasumber memberikan jawaban yang konstan yang tidak mengalami perubahan, kuisoner tersebut dianggap bisa diandalkan. (Noor, 2012:165) menjelaskan untuk menghitung reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0.60$ .

Gambar 3.2 Rumus Uji Reliabilitas

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( \frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum s_i^2$  = Jumlah butir pertanyaan

$s_x^2$  = Varian total

### 3.6.3 Goodness Of Fit (GoF)

Penelitian ini menggunakan beberapa pengukuran yaitu SRMR, NFI dan RSM\_Theta berikut adalah penjelasan dari masing-masing pengukuran tersebut:

#### a. SRMR

SRMR adalah mean perbedaan *degree of freedom*, SRMR lebih kecil atau sama dengan 0.08 adalah *good fit* sedangkan SRMR kurang dari 0.05 adalah *close fit*.

#### b. Normed FIX Index (NFI)

Nilai Normed Indeks (NFI) berkisar antara 0-1 semakin tinggi, Nilai NFI lebih besar atau sama dengan 0,90 artinya sudah mencapai

*good fit*, sedangkan 0,70 kurang dari atau sama dengan NFI kurang dari 0.90 adalah *marginal fit*.

c. RMS- Theta

Bila nilai RMS Theta sebesar lebih besar dari 0,12 maka dapat dikatakan model yang *good fit*, namun bila nilai yang didapatkan rendah maka *marginal fit*.

### 3.6.4 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model digunakan untuk memprediksi kausalitas hubungan antar variabel hal-hal yang di uji dalam uji model struktural adalah :

a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Jika nilai R Square 0,75 maka menunjukkan model yang kuat, seterusnya bila 0,50 maka menunjukkan hasil model moderat dan 0,25 diartikan bahwa model lemah. Pengujian ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap independen.

b.  $Q^2$  Predictive Relevance

Jika nilai  $Q^2$  menunjukkan lebih dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki Predictive Relevance, sedangkan bila nilai kurang dari ) maka menunjukkan model tidak memiliki hal tersebut.

### 3.6.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis akan menggunakan bantuan aplikasi *SMART PLS* dengan analisis SEM. Uji Hipotesis ini disimpulkan dari nilai perhitungan path coffisien pada pengujian innermodel. Bila nilai T statistik lebih besar dari T Tabel 1,96 maka di dipastikan hipotesis diterima.

## BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi atau Obyek Penelitian

Kabupaten Kotawaringin Barat merupakan salah satu kabupaten yang terletak di Provinsi Kalimantan Tengah. Secara geografis Kabupaten Kotawaringin Barat terletak pada 1°19' sampai dengan 3°36' Lintang Selatan dan 110°25' sampai dengan 112°50' Bujur Timur. Dengan adanya pemekaran wilayah kabupaten sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002, Kabupaten Kotawaringin Barat dimekarkan menjadi tiga kabupaten, yaitu Kabupaten Kotawaringin Barat, Kabupaten Sukamara, dan Kabupaten Lamandau. Secara administratif luas Kabupaten Kotawaringin Barat adalah 10.759 km<sup>2</sup> yang terdiri dari 6 (enam) kecamatan, 81 (delapan puluh satu) desa dan 13 (tiga belas) kelurahan. Kecamatan-kecamatan tersebut adalah Kecamatan Arut Selatan (13 desa dan 7 kelurahan), Kecamatan Kumai (15 desa dan 3 kelurahan), Kecamatan Kotawaringin Lama (15 desa dan 2 kelurahan), Kecamatan Arut Utara (10 desa dan 1 kelurahan), Kecamatan Pangkalan Lada (11 desa) dan Kecamatan Pangkalan Banteng (17 desa). Adapun batas-batas wilayah secara administratif Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Lamandau;
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Jawa;
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Seruyan;
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Sukamara.

Table 4.1 Luas Wilayah Per Kecamatan

No.	Kecamatan	Ibukota Kecamatan	Banyaknya Desa/ Kelurahan	Luas (Km <sup>2</sup> )	Persentase Luas Terhadap Kabupaten
1	Arut Selatan	Pangkalan Bun	13 Desa/ 7 Kelurahan	2.400	22,31
2	Kumai	Kumai	15 Desa/ 3 kelurahan	2.921	27,31
3	Kota Waringin Lama	Kotawaringin	15 Desa/ 2 Kelurahan	1.218	11,32
4	Arut Utara	Pangkut	10 Desa/ 1 Kelurahan	2.685	24,96
5	Pangkalan Lada	Pandu Sanjaya	11 Desa/ -	229	2,13
6	Pangkalan Banteng	Karang Mulya	17 Desa/ -	1.306	12,14
	Kotawaringin Barat	Pangkalan Bun	81 Desa/ 13 Kelurahan	10.759	100

Sumber: Kotawaringin Barat dalam Angka, 2024

Dari tabel 4.1 di atas terlihat bahwa Kecamatan Kumai merupakan kecamatan terluas dengan luas wilayah 2.921 km<sup>2</sup> (27,14 % luas kabupaten), dan Kecamatan Pangkalan Lada merupakan kecamatan yang terkecil dengan luas wilayah 229 km<sup>2</sup> (3,08 % luas kabupaten). Topografi Kabupaten Kotawaringin Barat digolongkan menjadi 4 (empat) bagian dengan ketinggian antara 0-500 m dari permukaan laut dan kemiringan antara 0-40% yaitu dataran, datar berombak, daerah berombak berbukit, dan daerah berbukit-bukit yang terdiri dari:

- a. Sebelah utara adalah daerah pegunungan dan macam tanah letosol yang tahan terhadap erosi dan bagian utara hutannya masih alami yang berguna sebagai sumber resapan air.
- b. Bagian tengah adalah daerah dataran berbukit yang terdiri dari tanah podsolik merah kuning yang juga tahan terhadap erosi. Bagian tengah banyak yang di dimanfaatkan sebagai perkebunan yang dikelola perusahaan maupun masyarakat, seperti perkebunan sawit, karet dan lain sebagainya.
- c. Sebelah selatan terdiri dari danau dan rawa, tanah jenis alluvial/ organosal yang banyak mengandung air.

Terdapat 3 (Tiga) sungai besar yang melintas di Kabupaten Kotawaringin Barat yaitu Sungai Lamandau, Sungai Arut dan Sungai Kumai dengan kedalaman rata-rata 5 meter dan lebar 100-300 Meter. Iklim di Kabupaten Kotawaringin Barat secara umum beriklim tropis yang meliputi musim kemarau dan musim penghujan. Suhu udara di Kabupaten Kotawaringin Barat minimum berkisar antara minimum 19-23°C dan maksimum 32-34°C.

#### 4.2 Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja pegawai. Karakteristik dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

Table 4.2 Distribusi karakteristik responden di Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama

No	Karakteristik	Jumlah	Persentasi
1.	Usia		
	25 Tahun-35 Tahun	16	20.00
	36 Tahun – 45 Tahun	39	49.00
	<45 Tahun	25	31.00
	TOTAL	80	100.00
2.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	49	61.00
	Perempuan	31	39.00
	TOTAL	80	100.00
3.	Pendidikan		
	SMA	17	21.25
	D3	7	8.75
	S1	41	51.25
	S2	15	18.75
	TOTAL	80	100.00
4.	Masa Kerja		
	< 6 Tahun	4	5.00
	6 – 10 Tahun	13	16.25
	10-20 Tahun	33	41.25
	>20 Tahun	30	37.50
	TOTAL	80	100.00

Sumber : Data Primer diolah (2024)

Hasil karakteristik pada tabel a.a menunjukkan bahwa mayoritas 49% berusia 36-45 Tahun, hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden merupakan pegawai usia lanjut. Mayoritas pegawai merupakan laki-laki dengan persentase 61%. Selanjutnya, hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan mayoritas pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama adalah S1 dengan persentase 51.25%. selanjutnya masa kerja mayoritas dari responden adalah 10-20 Tahun dengan 41.25%.

#### 4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian maka dilakukan analisis jawaban yang diberikan responden berkaitan dengan pernyataan tersebut. Pernyataan terdiri atas 17 item, untuk mengetahui lebih jelas mengenai pernyataan berasal dari variabel motivasi, kemampuan dan kinerja. Peneliti akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan secara terpisah dan dari analisis tersebut diketahui berapa banyak responden yang memilih alternatif jawaban tertentu dan memperoleh nilai rata-rata tertinggi sampai dengan terendah. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel peneliti digunakan metode rata-rata (mean) dan tabel 4.3 distribusi frekuensi.

Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian adalah:

Table 4.3 Alat ukur tanggapan responden terhadap variabel penelitian

Nilai Tanggapan	Deskripsi
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah (2024)

#### 4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Pada hasil penelitian terhadap variable motivasi pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.4 dibawah sebagai berikut :

Table 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Dimensi	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rat a- rata	Keterang an
		5	4	3	2	1			
Motivasi Internal	1. Gaji yang anda terima cukup untuk memenuhikebutuhan tempat tinggal, makan, dan minum anda sehari-hari	15	51	9	3	2	314	3.93	Tinggi
	2. Anda merasa senang bekerja di Pemerintah Kabupaten karena memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan	20	52	6	2	0	330	4.13	Tinggi
	3. Pemimpin bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan keterampilan anda dalam bekerja	23	54	2	1	0	339	4,24	Sangat Tinggi

	4. Desain pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan anda	18	45	12	4	1	315	3,94	Tinggi
Motivasi Eksternal	5. Anda merasa puas dengan prestasi kerja yang telah dicapai selama ini	12	38	18	9	3	287	3,59	Tinggi
	6. Untuk dapat diterima dan disukai, anda menjadi seseorang yang sesuai dengan harapan orang lain	25	53	0	0	2	339	4,24	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata keseluruhan</b>								<b>4,01</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber :Hasil penelitian (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata nilai keseluruhan dari pernyataan variable motivasi adalah 4.01 . Maka, dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa motivasi pegawai negeri sipil di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama pada kategori Tinggi , karena rata-rata nilai keseluruhan berkisar antara (Sekian) dan (sekian)

Berdasarkan data pada tabel diatas nilai tertinggi adalah 4.24 diperoleh dari pernyataan 3 dan 6 yaitu Pemimpin bersikap adil dengan memberikan kesempatan kepada anda untuk mengembangkan keterampilan anda dalam bekerja dan dapat diterima dan disukai, anda menjadi seseorang yang sesuai dengan harapan orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diharapkan mampu dimotivasi dalam bekerja. Seperti pernyataan salah satu pegawai Bernama Basri yang telah bekerja 10 tahun lebih :

*“pegawai dapat di motivasi dengan adanya keadilan yang diberikan oleh pimpinan, Kembali lagi kami bekerja sesuai dengan apa yang telah di perintahkan oleh pimpinan kami harap pimpinan dapat berlaku adil kepada setiap pegawai. Tidak ada pilih kasih dalam dunia kerja...”*

Hal ini menunjukkan sebuah motivasi dalam bekerja yang sangat tinggi oleh para pegawai dimana bentuk keadilan pemimpin dan rasa disukai karena telah mengerjakan pekerjaan dengan baik dan benar menjadi sebuah indikator dalam motivasi pegawai.

### 4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Kompensasi

Pada hasil penelitian terhadap variabel kompensasi pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.5 dibawah sebagai berikut :

Table 4.5 variabel kompensasi pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama

Dimensi	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata-rata	Keterangan
		5	4	3	2	1			
X <sub>2</sub> Sistem Kompe nsasi	7. Anda mendapatkan gaji setiap bulannya dengan tepat waktu	34	39	3	3	1	342	4,275	Sangat Tinggi
	8. Anda mendapatkan tunjangan (THR, dll) setiap tahunnya	26	43	4	1	6	322	4,025	Tinggi
	9. Anda mendapatkan jaminan Kesehatan jasmani dan rohani	8	41	20	8	3	283	3,5375	Sangat Tinggi
	10. Anda merasa insentif yang anda terima sesuai dengan pencapaian kerja setiap bulannya	11	56	9	2	2	312	3,9	Tinggi
<b>Rata-rata keseluruhan</b>								<b>3,934</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber :Hasil penelitian (2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa rata-rata nilai keseluruhan dari pernyataan variable sistem kompensasi adalah 3.934. Maka, dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa variable sistem kompensasi pegawai negeri sipil di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama pada kategori Tinggi, karena rata-rata nilai keseluruhan berkisar antara 3.9 dan 4,275.

Berdasarkan data pada tabel diatas nilai tertinggi adalah 4,275 diperoleh dari pernyataan 7 yaitu Anda mendapatkan gaji setiap bulannya dengan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dipastikan menerima gaji dengan tepat waktu. Berkaitan dengan Kompensasi Pegawai pada pernyataan nomor 8 yaitu “Anda mendapatkan tunjangan (THR, dll) setiap tahunnya” menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,025 hal tersebut membuktikan sistem kompensasi yang teratur meningkatkan kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Basri yang dalam wawancara menyatakan bahwa :

*“dalam pembayaran tunjangan-tunjangan itu memang selalu lancar karena by sistem, tapi kadang terlambat beberapa hari saja, itupun kalau terlambat pemberkasannya dari sini. Kalau gaji sebagai pembayaran setiap bulan selalu tepat waktu. Pembayaran kompensasi-kompensasi ini membuat kami juga semangat bekerja untuk melaksanakan pelayanan...”*

Hal ini menjelaskan bahwa sistem kompensasi sangat penting dalam kinerja pegawai yang ada di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama. Tunjangan hariraya, tunjangan kehadiran dan sebagainya turut mempengaruhi kinerja pegawai.

#### 4.2.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Pada hasil penelitian terhadap variabel Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang dilakukan sesuai dengan skor jawaban tertera pada tabel 4.6 dibawah sebagai berikut :

Table 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Kinerja Pegawai

Dime nsi	Item Pernyataan	Nilai					Jumlah	Rata - rata	Keteranga n
		5	4	3	2	1			
Y	11. Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan	23	52	5	0	0	338	4,23	Sangat Tinggi
	12. Kualitas pekerjaan yang anda sudah sesuai dengan yang diharapkan kantor	16	59	4	1	0	330	4,13	Tinggi
	13. Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda jalani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	17	62	1	0	0	336	4,2	Tinggi
	14. Anda dapat menggunakan saran yang tersedia secara efektif dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif	29	46	5	0	0	344	4,3	Sangat Tinggi
	15. Anda bisa bekerja secara mandiri dan bekerja sama dengan semua pegawai	36	41	1	1	1	350	4,38	Sangat Tinggi
	16. Anda mempunyai tugas wewenang dan tanggung	27	50	3	0	0	344	4,3	Sangat Tinggi

	jawab dalam pekerjaan didokumentasikan secara tertulis dalam kebijakan, prosedur dan deskripsi pekerjaan								
	17. Anda tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi.	36	44	0	0	0	356	4,45	Sangat Tinggi
	18. Anda dalam bekerja selalu penuh perhitungan dan ketelitian, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pribadi maupun pekerjaan	33	45	2	0	0	351	4,39	Sangat Tinggi
	19. Anda dalam bekerja selalu penuh perhitungan dan ketelitian, serta tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pribadi maupun pekerjaan	28	51	1	0	0	347	4,34	Sangat Tinggi
<b>Rata-rata keseluruhan</b>								<b>4,30</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : diolah penulis, 2024

Dari tabel di atas diketahui bahwa rata-rata nilai keseluruhan dari pernyataan variable Kinerja Pegawai adalah 4.30. Maka, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai negeri sipil di Lingkungan Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama pada kategori tinggi, karena rata-rata nilai keseluruhan berkisar antara 4.13 sampai 4.45

Berdasarkan data pada tabel di atas nilai tertinggi adalah 4.45 diperoleh dari pernyataan no 17 yaitu Anda tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan demi kepentingan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki kinerja yang sangat baik dengan tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan untuk melakukan pekerjaan pribadi. Karena mempunyai tanggung jawab kepada instansi dan dedikasi yang tinggi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan dari Basri yang menyatakan bahwa :

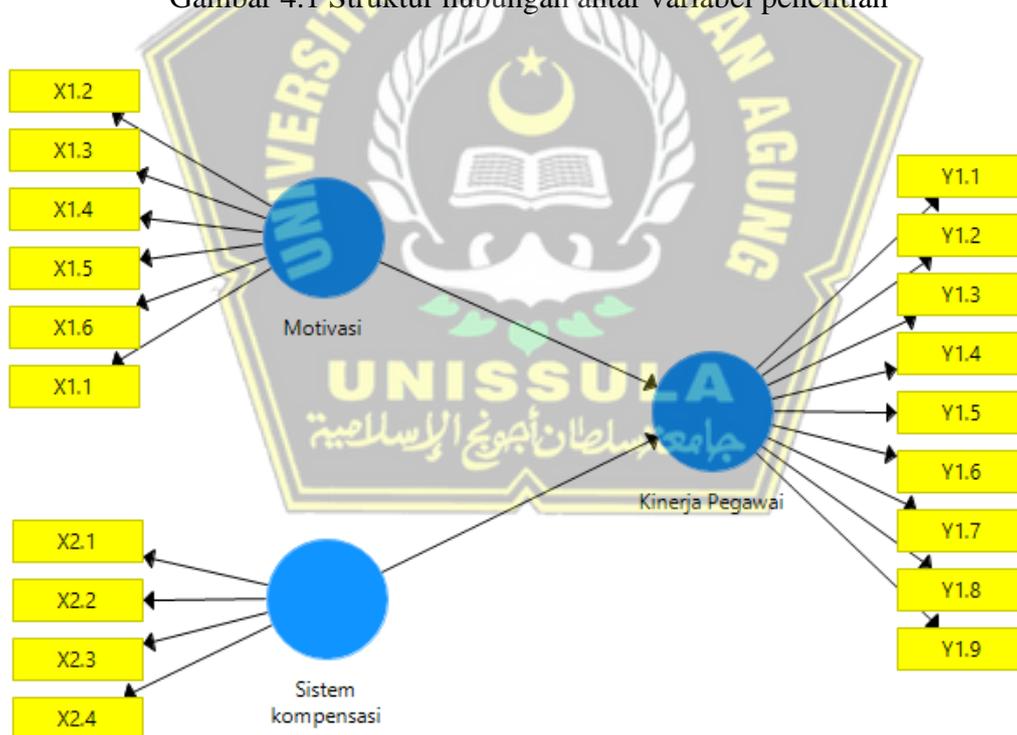
*“karena kami dibayar untuk bekerja sesuai dengan apa yang telah di perintahkan dan telah sesuai dengan apa yang telah kami dapatkan, jadi kami tidak bekerja yang lain selain pekerjaan kantor disini...”*

### 4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan software SmartPLS 3.2.9 PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil (30-100 sampel) dan memiliki asumsi non parametrik, artinya bahwa data tidak mengacu pada salah satu distribusi tertentu (Yamin dan Kurniawan, 2009).

Tahap awal pada metode SEM-PLS adalah menggambarkan struktur keterkaitan antar variabel penelitian yang kemudian akan digunakan dalam analisis model. Pada makalah ini keterkaitan antar variabel dapat digambarkan pada bagan berikut:

Gambar 4.1 Struktur hubungan antar variabel penelitian



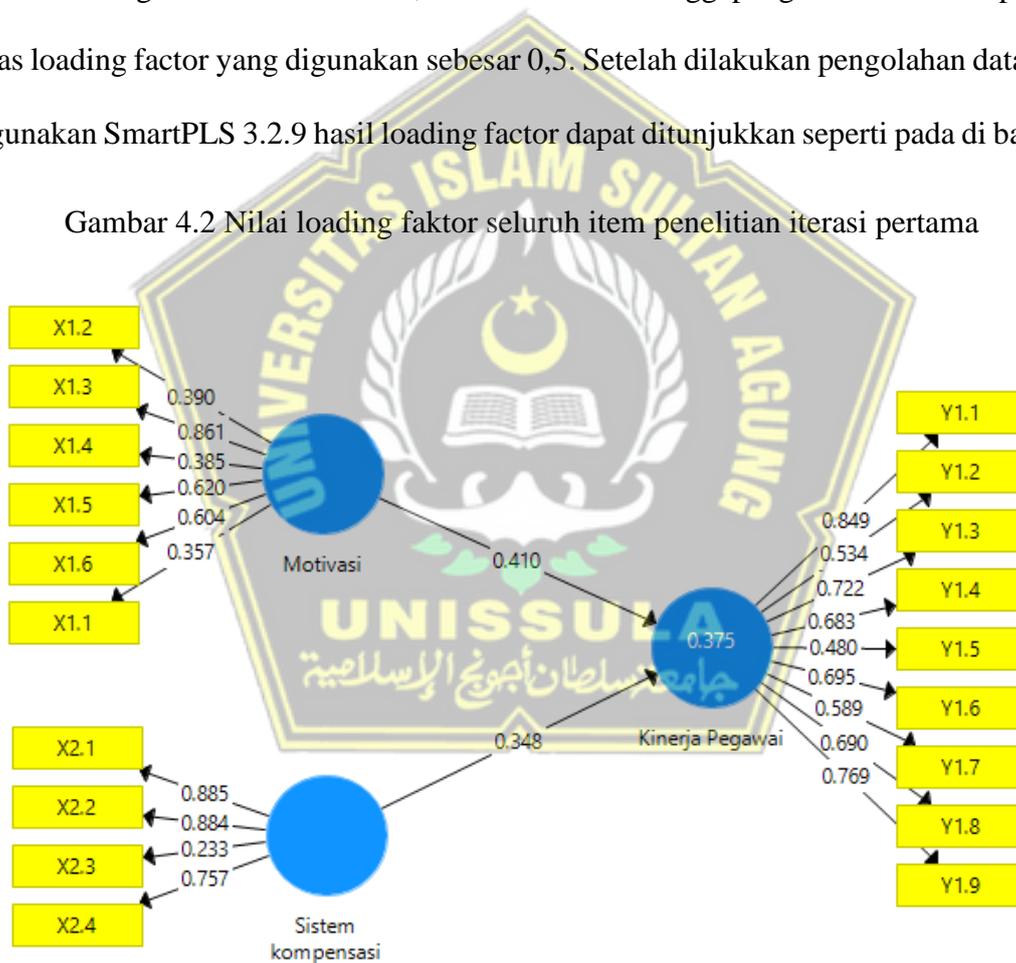
#### 4.3.1 Analisa model pengukuran (Outer Model)

Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit Model*) meliputi pengujian *outer* dan *inner* model. Pengujian *outer* model dilakukan dengan melihat beberapa indikator antara *convergent validity*, *diskriminan validity*, *composite reliability* dan nilai AVE.

### a) Convergent Validity

*Convergent Validity* dilakukan dengan melihat item reliability (indikator validitas) yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. *Loading factor* adalah angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor konstruk indikator yang mengukur konstruk tersebut. Nilai *loading factor* lebih besar 0,7 dikatakan valid. Namun, menurut Hair et al. (1998) untuk pemeriksaan awal dari matriks *loading factor* adalah kurang lebih 0,3 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal, dan untuk *loading factor* kurang lebih 0,4 dianggap lebih baik, dan untuk *loading factor* lebih besar 0,5 secara umum dianggap signifikan. Dalam penelitian ini batas *loading factor* yang digunakan sebesar 0,5. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9 hasil *loading factor* dapat ditunjukkan seperti pada di bawah ini:

Gambar 4.2 Nilai *loading factor* seluruh item penelitian iterasi pertama



Selengkapnya gambar 4.2 di atas dapat dirangkum pada tabel 4.7 berikut:

Table 4.7 Nilai Loading Faktor Iterasi Pertama

	Kinerja Pegawai	Motivasi	Sistem kompensasi	Ket
X1.1		0,357		Tidak Valid
X1.2		0,390		Tidak Valid
X1.3		0,861		Valid
X1.4		0,385		Tidak Valid
X1.5		0,620		Tidak Valid
X1.6		0,604		Tidak Valid
X2.1			0,885	Valid
X2.2			0,884	Valid
X2.3			0,233	Tidak Valid
X2.4			0,757	Valid
Y1.1	0,849			Valid
Y1.2	0,534			Tidak Valid
Y1.3	0,722			Valid
Y1.4	0,683			Tidak Valid
Y1.5	0,480			Tidak Valid
Y1.6	0,695			Tidak Valid
Y1.7	0,589			Tidak Valid
Y1.8	0,690			Tidak Valid
Y1.9	0,769			Valid

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel di atas, bahwa **mayoritas indikator** pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor kurang dari 0,70. Indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah (tidak valid), sehingga tidak memenuhi *convergent validity*. Dalam model di atas menunjukkan mayoritas variabel memiliki nilai *convergent validity* yang rendah atau dengan kata butir-butir pertanyaan **dinyatakan tidak valid** dan perlu perbaikan sebelum digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Pada penelitian ini metode yang digunakan untuk seleksi item adalah dengan melakukan *dropping* terhadap item-item yang dinyatakan tidak valid dan mempertahankan item-item yang valid pada setiap variabel yang diamati.

Selengkapnya di atas dapat dirangkum pada tabel 4.8 berikut:

Table 4.8 Nilai Loading Faktor Iterasi Kedua

	Kinerja Pegawai	Motivasi	Sistem kompensasi
X1.3		1,000	
X2.1			0,886
X2.2			0,875
X2.4			0,763
Y1.1	0,887		
Y1.3	0,778		
Y1.9	0,812		

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada tabel di atas, bahwa **keseluruhan indikator** pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor lebih dari 0,70. Indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Dalam model di atas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai convergent validity yang tinggi atau dengan kata butir-butir pertanyaan **telah dinyatakan valid** dan layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

#### b) Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai *cross loading* pengukuran konstrak. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstrak dengan indikatornya dan indikator dari konstrak blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstrak dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstrak blok lainnya. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9. hasil cross loading dapat ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut:

Table 4.9 Hasil Cross Loading

	Motivasi	Sistem kompensasi	Kinerja Pegawai
<b>X1.3</b>	<b>1,000</b>	0,234	0,570
<b>X2.1</b>	0,218	<b>0,886</b>	0,493
<b>X2.2</b>	0,184	<b>0,875</b>	0,239
<b>X2.4</b>	0,177	<b>0,763</b>	0,287
<b>Y1.1</b>	0,525	0,472	<b>0,887</b>
<b>Y1.3</b>	0,483	0,304	<b>0,778</b>
<b>Y1.9</b>	0,389	0,292	<b>0,812</b>

Dari hasil cross loading pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya mayoritas lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa mayoritas konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity yang baik*, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya.

c) *Fornel-Larcker Criterion*

Table 4.10 Fornel-Larcker Criterion

	Kinerja Pegawai	Motivasi	Sistem kompensasi
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,827		
<b>Motivasi</b>	0,570	1,000	
<b>Sistem kompensasi</b>	0,443	0,234	0,843

Berdasarkan hasil uji fornell-larcker criterion bahwa nilai square root AVE pada masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai terhadap konstruk lainnya. Dengan ini dapat dikatakan bahwa persyaratan nilai *discriminant validity* sudah terpenuhi dan dapat diterima.

d) *Composite Reliability dan AVE*

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur

dengan nilai *composite reliability*. Konstrak dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai  $> 0.7$  dan nilai  $AVE > 0.5$ , maka konstrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Table 4.11 Nilai Composite Reliability dan AVE

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	<b>0,770</b>	<b>0,795</b>	<b>0,866</b>	<b>0,684</b>
<b>Motivasi</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
<b>Sistem kompensasi</b>	<b>0,810</b>	<b>0,926</b>	<b>0,880</b>	<b>0,711</b>

Berdasarkan tabel 4.11 di atas mayoritas konstrak menunjukkan nilai AVE, Cronbach Alpha, rho\_A, dan Composite Reliability telah menunjukkan hasil yang saling melengkapi. Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa mayoritas variabel memiliki nilai AVE telah  $> 0.5$  dan nilai Composite Reliability yaitu  $> 0.7$ . Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas nilai minimum CR yang ditentukan yaitu 0,70. Dengan kondisi tersebut maka variabel dikatakan telah **sudah cukup reliabel**.

#### 4.3.2 Pengujian Inner Model (Model Struktural)

##### a. Nilai R<sup>2</sup> model

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian *inner model* (model struktural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstrak dependen dan nilai t-statistik dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Table 4.12 Nilai R-Square model

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Kinerja Pegawai</b>	0,427	0,412

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa 2 variabel (Motivasi dan sistem kompensasi) berpengaruh terhadap 42,7% variansi nilai Kinerja Pegawai. Sedangkan sisa faktor lain di luar model berkontribusi terhadap 57,3% variansi nilai Kinerja Pegawai.

**b. Nilai VIF**

Pengujian inner mode dapat dilakukan juga dengan melihat nilai VIF. Jika nilai  $VIF < 5$  maka model telah fit dan dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya.

Table 4.13 Nilai VIF model

	VIF
X1.3	1,000
X2.1	1,711
X2.2	2,779
X2.4	1,974
Y1.1	1,871
Y1.3	1,380
Y1.9	1,747

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai VIF antar variabel penelitian telah memenuhi batas uji yakni  $< 5$ . Dari pengujian inner model didapatkan model secara umum sudah cukup baik.

**c. Predictive Relevance (Q2)**

Predictive relevance bertujuan untuk dapat mengukur seberapa baik hasil yang dihasilkan oleh model penelitian yang digunakan. Berikut merupakan perhitungan Q2 :

Table 4.14 Nilai Predictove Relevance

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - SSE/SSO)$
<b>Kinerja Pegawai</b>	240,000	175,262	0,270
<b>Motivasi</b>	80,000	80,000	
<b>Sistem kompensasi</b>	240,000	240,000	

Berdasarkan hasil perhitungan  $Q^2$  diatas, menunjukkan bahwa model penelitian mempunyai nilai  $Q^2$  sebesar  $>0$ , yang mana model cukup baik dan memiliki predictive relevance yang memadai.

### 4.3.3 Goodness of Fit (GoF)

Goodness of fit index digunakan dalam penelitian untuk mengetahui ketepatan suatu model secara keseluruhan dari inner model serta outer model. Goodness of fit dalam analisis PLS dilakukan dengan menggunakan Q-square predictive relevance ( $Q^2$ ). Berikut perhitungan dari nilai GoF sebagai berikut:

Table 4.15 Nilai Goodness of Fit Model

	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Kinerja Pegawai	0,684	0,427
Motivasi	1,000	
Sistem kompensasi	0,711	
Rata-rata	0,798	0,427

Perhitungan untuk nilai Goodness of Fit sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{0,798 * 0,427}$$

$$GoF = 0,584$$

Berdasarkan pengujian  $R^2$  dan  $Q^2$  diatas menunjukkan bahwa model dalam penelitian ini memiliki  $GoF > 0,36$  sehingga **model dikatakan robust**, sehingga pengujian **hipotesis dapat dilakukan**.

## 4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian *Inner Model* (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai

signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.2.9. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil *bootstrapping*. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada penjelasan di bawah ini:

#### 4.4.1 Pengujian Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis dilakukan ialah untuk mengetahui adanya pengaruh dari keseluruhan hipotesis yang diajukan di dalam penelitian ini, baik pengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Kriteria dalam pengujian hipotesis penelitian dapat dilihat secara langsung maupun secara tidak langsung. Kriteria pengujian hipotesis dapat dilihat melalui hasil nilai uji statistik serta nilai p-value. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai p-value kurang dari 0.05 serta memiliki nilai statistik yang lebih besar dari t tabel yakni 1.96.

Pengujian statistik dilakukan melalui metode *bootstrapping* sebagai berikut:

Table 4.16 Pengujian pengaruh langsung (direct effect)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,494	0,502	0,075	6,601	0,000
Sistem kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,327	0,344	0,092	3,539	0,000

Beberapa hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### *Hipotesis 1*

H0: Motivasi **tidak berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H1: Motivasi **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian:

**Hipotesis pertama** menguji apakah Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,494 dan t-statistik yaitu sebesar 6,601. Dengan nilai t-statistik ini didapatkan p-value  $(0,000) < 0,05$  yang artinya dapat ditarik kesimpulan **Tolak H<sub>0</sub>**. Dari hasil ini dinyatakan pada taraf kepercayaan sebesar 95% Motivasi **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

### ***Hipotesis 2***

H<sub>0</sub>: Sistem kompensasi **tidak berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H<sub>1</sub>: Sistem kompensasi **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian:

**Hipotesis kedua** menguji apakah Sistem kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien beta Sistem kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,327 dan t-statistik yaitu sebesar 3,539. Dengan nilai t-statistik ini didapatkan p-value  $(0,000) < 0,05$  yang artinya dapat ditarik kesimpulan **Tolak H<sub>0</sub>**. Dari hasil ini dinyatakan pada taraf kepercayaan sebesar 95% Sistem kompensasi **berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

### ***Hipotesis 3***

H<sub>0</sub> : Secara bersama-sama Motivasi Kerja, Sistem Kompensasi **berpengaruh negatif** dan **tidak berpengaruh signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

H<sub>1</sub>: Secara bersama-sama Motivasi Kerja, Sistem Kompensasi **berpengaruh positif** dan **signifikan** terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil pengujian :

Dari hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel independent yakni Motivasi dan Sistem kompensasi terbukti secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

## **BAB V Kesimpulan dan Saran**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sistem kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua di terima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan sistem kompensasi berpengaruh kepada kinerja pegawai yang membuat hipotesis ketiga juga diterima.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan bahwa saran yang diberikan penulis adalah tetap konsistennya pemberian kompensasi kepada pegawai di Kantor Kecamatan Kotawaringin Lama agar menjadi motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan pemberian kompensasi yang teratur maka kinerja pegawai akan meningkat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Prawatya. 2015. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN Cabang Weleri. Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis. 1-18.
- Astuti, Desi Tri. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Organisasi Perangkat Daerah di Kota dan Kabupaten Magelang). Skripsi: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Iman Sudirman, Mirza Dallyodi. 2013. Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. 7(1) : 10-19.
- Kaliri. 2008. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pemalang. Tesis: Universitas Negeri Semarang.
- Marlan Hutahaean. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah (Bpkpad) Kabupaten Nias Utara
- Ratry Rasno Putri. 2012. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Manajemen Sumber Daya Manusia Pt Jasa Marga (Persero) Tbk. Universitas HKBP Nommensen.
- Riyadi, Mukhlis. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. Thesis, Fakultas Ekonomi.
- Safiteri, Yolanda. 2018. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta
- Sukmasari, Hentry. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Thesis, Universitas Dian Nuswantoro
- Suyono, Wahyu Galih Pramudito. 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Radio Republik Indonesia Semarang). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Tri Hardjono. 2013. Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (*Studi Empiris pada Kecamatan Mijen Kota Semarang*). Masters thesis, Universitas Dian Nuswantoro.

Widodo. 2017. Metodologi Penelitian : Populer dan Praktis. Jakarta : Rajawali Pers.

Widodo. 2022. Metodologi Penelitian Manajemen. Klaten: Lakeisha.

Windy Gustia Wardani. 2017. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Pada Perusahaan Travel Umroh Dan Hajikota Tangerang). EDUKA: Jurnal Pendidikan, Hukum Dan Bisnis. 2(4). 1-12.

