The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance in Industry and Trade Services of Central Tapanuli Regency

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah

Rasmin Simbolon

Universitas Terbuka

Jalan Cabe Raya, Tangerang Selatan 15437

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and compensation on performance, either partially or collectively. Organizations expect Human Resources to perform well to realize their vision, mission and goals. A person's performance can be maximized if supported by work motivation and by providing appropriate compensation and will perform poorly if work motivation and compensation are not available. The Performance Accountability Report at the Central Tapanuli Regency Office of Industry and Trade shows the low performance achievements over the past five years are the basis of this research. The type of research design carried out is quantitative research with a descriptive approach based on surveys. Sampling techniques through questionnaires and documents with a population of 34 people. Data analysis techniques use multiple models of linear regression equations. The results of the research analysis showed: Work motivation has a significant and positive effect on the performance of employees in the Office of Industry and Trade of Central Tapanuli Regency; Compensation has no significant effect, but is positive to the performance of employees in the Office of Industry and Trade of Central Tapanuli Regency; Work motivation and compensation together have a significant and positive effect on the performance of employees in the Office of Industry and Trade of Central Tapanuli Regency. The variable that affects performance the most is Work Motivation with a Standardized Coefficient value of 0.682

Keywords: *work motivation, compensation, employee performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi, serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis desain penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif berbasis survei. Teknik sampling melalui kuesioner dan dokumen dengan jumlah populasi sebanyak 34 orang. Teknik analisis data menggunakan model persamaan regresi linear berganda. Hasil analisis penelitian menunjukkan: (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah; (2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan, tetapi positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah; (3) Motivasi kerja dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel yang paling memengaruhi kinerja adalah Motivasi Kerja dengan nilai koefisien standar sebesar 0,682.

Kata kunci: *motivasi kerja, kompensasi, kinerja pegawai*

*) Corresponding Author: simbolontuan75@gmail.com (081361619960)

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan, baik instansi pemerintah maupun swasta sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM), di mana SDM yang unggul sangat diperlukan dalam mewujudkan suatu organisasi yang mampu bersaing dan akuntabilitas sesuai tujuan organisasi. Hal inilah yang menjadi dasar perhatian bagi organisasi untuk mewujudkan kinerja, karena dapat memengaruhi nilai prestasi kerja, loyalitas, dedikasi, juga kecintaan terhadap pekerjaan dan instansi tempatnya bekerja.

Kinerja yang baik tentunya akan memberhasilkan rencana atau tujuan organisasi perusahaan. Bagaimana pegawai bisa berkinerja dengan baik, tentunya ada faktor yang mendukungnya seperti motivasi kerja, pemberian kompensasi oleh perusahaan yang

mempekerjakan pegawai. Suatu organisasi perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya agar dapat bekerja dengan nyaman dan bukan hanya sekedar memberikan tugas untuk dikerjakan.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010) oleh seorang pegawai menurut tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pencapaian kinerja suatu organisasi perangkat daerah dapat dilihat dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah setiap tahunnya, apakah target sasaran dari visi, misi, tujuan dan sasaran strategis dapat dicapai dengan baik.

Untuk melaksanakan fungsinya dalam meningkatkan kinerja pegawainya, Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah melalui Bupati dan Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli memberikan motivasi kerja berupa fasilitas kerja, kendaraan dinas, kenyamanan kantor dan pelatihan kerja, arahan dan bimbingan pada saat apel pagi dan sore maupun saat melakukan rapat staf, juga telah memberikan Kompensasi berupa kompensasi pembayaran tunai langsung berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Nurlaila (2013) menyatakan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan menurut Nurcahyani & Adnyani (2016), menyatakan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan artinya bahwa motivasi dapat mendorong pegawai bekerja dengan tekun dan disiplin dalam bekerja, sehingga dapat tercapai visi dan misi suatu organisasi, yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja organisasi. Dengan demikian, motivasi merupakan kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi rendah cenderung menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif.

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan partisipasi kerja tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerjanya. Murty. & Hudiwinarsih (2012) berpendapat bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan penuh semangat, tetapi seorang karyawan dengan motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman terhadap pekerjaannya, di mana mengakibatkan kinerjanya menjadi tidak maksimal dan tujuan organisasi menjadi tidak tercapai dengan baik dan maksimal.

Sukses yang diperoleh oleh sebuah organisasi, merupakan peran besar dari setiap pegawai. Kinerja yang tinggi maupun produktivitas yang dimiliki oleh setiap pegawai tersebut, tidak terlepas dari motivasi kerja untuk memberikan yang terbaik kepada organisasi. Motivasi tersebut pada proses hasil berguna sebagai penyemangat dalam menjalankan dan mempertahankan eksistensi Organisasi. Itulah mengapa motivasi sangat diperlukan kepada pegawai, karena berujung pada keberhasilan individu maupun organisasi. Motivasi itu sendiri merupakan suatu proses atau langkah yang mampu menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Pada latar belakang tujuan pekerjaan, ada beberapa faktor psikologis yang memotivasi perilaku pegawai, di antaranya pencapaian, kepuasan kerja, kebutuhan ekonomi yang nilai menghormati.

Menumbuhkan motivasi merupakan tugas penting bagi manajemen, agar karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan yang terbaik dari kemampuannya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menjalankan perannya untuk membangkitkan semangat kepada para karyawannya. Motivasi kerja yang diberikan ini tentunya akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak, akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2011). Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-

fungsi sumber daya manusia lainnya (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan saja, melainkan penting bagi perusahaan itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan upaya perusahaan untuk mempertahankan SDM.

Model pemberian tunjangan yang selama ini diberlakukan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah belum dapat mendorong motivasi pegawai untuk berkinerja lebih baik, timbulnya kecemburuan dan ketidakpuasan pegawai berimbas pada rendahnya performansi kinerja pegawai.

Kompensasi berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah untuk memberikan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di masing-masing kantor, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) di mana Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan Damayanti, Susilaningsih dan Sumaryati (2013) menyatakan bahwa secara simultan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis desain penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kuantitatif berbasis *survey research*, yang merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, peristiwa, gejala, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, serta akurat.

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang menjadi sumber data penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 34 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara mendatangi setiap pegawai artinya pegawai sebagai responden masih berada di satu lingkup Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dan waktu yang diberikan 1 jam setelah disebarkan. Pengolahan dan analisis data dalam penelitian yang dilakukan adalah: (1) uji mutu data, yaitu uji validitas data dan uji reliabilitas data; (2) uji asumsi klasik (uji persyaratan analisis), yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas; dan (3) uji hipotesis penelitian dengan model analisis data Persamaan Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

Item	Korelasi r_{hitung}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,289	Valid
Pernyataan 2	0,391	
Pernyataan 3	0,521	
Pernyataan 4	0,487	
Pernyataan 5	0,057	
Pernyataan 6	0,629	
Pernyataan 7	0,743	
Pernyataan 8	0,657	
Pernyataan 9	0,243	
Pernyataan 10	0,616	

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

Item	Korelasi r_{hitung}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,240	Valid
Pernyataan 2	0,051	
Pernyataan 3	0,622	
Pernyataan 4	0,811	
Pernyataan 5	0,663	
Pernyataan 6	0,696	
Pernyataan 7	0,359	
Pernyataan 8	0,322	
Pernyataan 9	0,500	
Pernyataan 10	0,355	

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item	Korelasi r_{hitung}	Kesimpulan
Pernyataan 1	0,733	Valid
Pernyataan 2	0,761	
Pernyataan 3	0,743	
Pernyataan 4	0,474	
Pernyataan 5	0,673	
Pernyataan 6	0,449	
Pernyataan 7	0,636	
Pernyataan 8	0,614	
Pernyataan 9	0,762	
Pernyataan 10	0,686	

Berdasarkan hasil uji Validitas di tabel 1, tabel 2, dan tabel 3, variabel motivasi kerja, Kompensasi dan Kinerja pegawai dinyatakan valid karena tingkat signifikan pada butir pertanyaan berada di atas 0,05. Pada uji reabilitas di tabel 4, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja pegawai reliabilitas dengan angka cronbach di atas 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha (Nunnally)	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,743	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,747		
Kinerja Pegawai (Y)	0,773		

Hasil uji normalitas bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,34407363
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,063
Kolmogorov-Smirnov Z		,573
Asymp. Sig. (2-tailed)		,898

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan nilai signifikan > 0,05.

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,183	0,231		-,792	,434
	X ₁	,168	,084	,500	1,992	,055
	X ₂	-,078	,078	-,250	-,995	,327

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil data di tabel 6 menunjukkan bahwa data tersebut bebas dari heterokedastisitas di mana Sig.(2-tailed) menunjukkan signifikan untuk variabel Motivasi sebesar 0,55 dan signifikansi variabel Kompensasi sebesar 0,327. Karena nilai signifikansi keduanya lebih besar dari nilai alpha ($\alpha=0,05$) maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan pada pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model.

Uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,242	,441		2,818	,008	
	X ₁	,629	,161	,682	3,917	,000	,447
	X ₂	,088	,149	,103	,593	,558	,447

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Pada tabel didapatkan semua variabel bebas terbebas dari asumsi multikolinieritas, di mana X₁ memiliki nilai tolerance 0,447 dan VIF 2,237 dan X₂ memiliki nilai tolerance 0,447 dan VIF 2,237. Jadi, X₁ dan X₂ terbebas dari asumsi multikolinearitas, karena memiliki nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,242	,441		2,818	,008
	X ₁	,629	,161	,682	3,917	,000
	X ₂	,088	,149	,103	,593	,558

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil Regresi Linear Berganda yang ditunjukkan pada Tabel 8., maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$\hat{Y} = 2,818 + 3,917X_1 + 0,593X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda yang terbentuk diperoleh nilai konstanta 1,242, nilai koefisien regresi variabel X₁ (Motivasi Kerja) = 3,917 dan nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ (Kompensasi) = 0,593. Untuk variabel kompensasi t_{hitung} 0,593 dengan signifikansi 0,558. Jika nilai taraf signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan didalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$), maka terbukti nilai signifikansi lebih besar dari tingkat

signifikansi yang digunakan ($0,593 > 0,05$), sehingga disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,506	2	1,253	21,418	,000 ^b
Residual	1,813	31	,058		
Total	4,319	33			

Tabel di atas menunjukkan tingkat signifikansi dari suatu hasil regresi linear berganda yang dilakukan secara bersama-sama (Uji – F) antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan Tabel 9. terlihat bahwa F_{hitung} 21,418 dengan tingkat signifikansi s 0,000. Jika nilai signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$), maka nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikansi yang digunakan ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan temuan bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah atau dengan kata lain hipotesis Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 8 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) di mana Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana, Iskandar, dan Nurlaila (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sumaryati, dkk. (2013), Rastika, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki sifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menjadi buruk dan tujuan perusahaan menjadi tidak akan tercapai.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,558 > 0,005$ menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012), yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil pernyataan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu penyebab variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dikarenakan balas jasa yang diterima pegawai tidak sesuai dengan jasa yang sudah diberikan pegawai terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 4.18. menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian variabel motivasi (X_1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016) di mana Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hardiyana, Iskandar, dan Nurlaila (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sumaryati dkk. (2013), Rastika dkk. (2019) yang menyatakan bahwa variabel Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

LITERATUS is a journal published by Neolectura, issued two times in one year. Literatus is a scientific publication media in the form of conceptual paper and field research related to social impact and cultural studies. It is hoped that LITERATUS can become a media for academics and researchers to publish their scientific work and become a reference source for the development of science and knowledge.

Our focus:
Social and Culture

Our Scope:
Humanities, Education, Management, History, Economics, Linguistics, Literature, Religion, Politics, Sociology, Anthropology, and others.

karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki sifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menjadi buruk dan tujuan perusahaan menjadi tidak akan tercapai.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis berdasarkan Uji F pada bagian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal tersebut dibuktikan oleh dengan nilai signifikansi dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha=0,05$). Kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,580 atau 58 %, yang berarti masih tersisa 42 % kinerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi dengan variabel tidak bebas kinerja dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,762 atau 76,2%.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang mengemukakan bahwa secara simultan Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Suryaningsih, dan Sumaryati (2013) menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada sebuah perusahaan dapat meningkat karena adanya motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah. Motivasi yang dimiliki seorang pegawai akan memberikan efek terhadap kinerjanya. Begitu juga dengan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai, dengan adanya kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan jasa yang pegawai berikan kepada perusahaan, maka akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa, dengan adanya motivasi kerja dan kompensasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai yang begitu besar maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal berikut Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, karena hubungan dengan rekan kerja (sesama pegawai) selalu berjalan harmonis di tempat kerja, Fasilitas penunjang pekerjaan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah memadai sesuai dengan kebutuhan kerja, tempat bekerja yang nyaman pada saat melakukan aktivitas kegiatan kerja dan suasana kerja sesuai yang diharapkan oleh pegawai, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan, tetapi positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, karena kompensasi tetap dapat memengaruhi peningkatan kinerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah, artinya Penambahan besar kecilnya Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak menaikkan kinerja pegawai secara signifikan, Motivasi kerja dan Kompensasi secara bersama sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah.

Berdasarkan hal tersebut, hendaknya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah melakukan setiap pegawai diberikan motivasi kerja baik secara langsung seperti bimbingan dari pimpinan atau atasan langsung maupun secara tidak langsung seperti melalui pemberian *reward*, pelatihan kerja menurut bidang keahlian karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, Karyawan diberikan tunjangan hari tua dan asuransi kesehatan, khususnya tenaga honor untuk meningkatkan semangat dan gairah bekerja pegawai, memberikan kompensasi yang disesuaikan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai, Untuk Peneliti selanjutnya.

Dengan besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tapanuli Tengah pada penelitian ini hanya sebesar 58%, maka untuk itu kepada para peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan

variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja antara lain pendidikan dan pelatihan (diklat), pendelegasian wewenang, fasilitas sarana dan prasarana, dan sebagainya. Sehingga organisasi hendaknya menetapkan strategi yang baik untuk meningkatkan kinerja dan akan mendorong pertumbuhan dan penyesuaian diri terhadap perubahan lingkungan baik secara internal maupun eksternal (Ariwibowo, Robbani, dan Herwati, 2019).

DAFTAR PUSTAKA

- A.P., M. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Ardana, Komang, Mujiati, & Utama, I. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2008). *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ariwibowo, P., Robbani, H., & Herwati, K. (2019). Comparison of Sharia Banking Performance Based Risk and Earning and Capital (REC). *Jurnal Ekonomi Islam*, 11, 81–102.
- Beny, M. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan Karyawan pada Atasan. *Cahaya Aktiva*, Vol. 3.
- Damayanti, A., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2(1), 155-168.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen* (2 Cetakan ke dua puluh enam ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyana, A., Iskandar, S., & Nurlaila, L. (2013). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7 (2), 64-73.
- Harsuko, R. (2011). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Pers).
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku I ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Yogyakarta: Laksana*. Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning.
- Moehertonio. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murti, H., & Srimulyani, V. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1 (1), 10-17.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen. *The Indonesia Accounting Review Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Study Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*, 2(No. 2), 215-228.
- Nurchayani, N. M. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5(1), hal. 500-532.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: LepKhair.
- Prasetyo, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Edukasi Islam*, 5 (09), hal 1231-1250.
- Rivai, V. B. (2013). *Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1), 40-45.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Jawa Timur, Indonesia: Airlangga University Press.

- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: : CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- Suryoadi, Y. (2012). Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. *Jurnal Agora Universitas Diponegoro Semarang*, 1.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Tambunan, T. S. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yahyo, Y. W. (2013). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, Halaman 1-12.
- Yusuf, B. &. (2105). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

Vol. 3, No. 1,
April 2021,
pp. 35-43

e-ISSN:
2686-5009

The Effect of
Work
Motivation
and
Compensation
on
Employee
Performance
in Industry
and Trade
Services of
Central
Tapanuli
Regency

R. Simbolon