**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas**

**Bayu Andani1, Supriyanto, Nasruddin3**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Akuntansi, Universitas Bina Insan, LubukLinggau, Indonesia

Email: [1](mailto:1bayuandani10@gmail.com)[bayuandani10@gmail.com](mailto:1bayuandani10@gmail.com), [2](mailto:2pak.prik@gmail.com)[pak.prik@gmail.com](mailto:2pak.prik@gmail.com), [3](mailto:3nasruddin.mm@univbinainsan.ac.id)[nasruddin.mm@univbinainsan.ac.id](mailto:3nasruddin.mm@univbinainsan.ac.id)

**Abstrak****−** Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas yaitu sebanyak 42 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukan nilai it ihitung i= i8,518 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(42-1=43) i= i2,018 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHipotesis ikedua iyaitu imotivasi iberpengaruh iterhadap ikinerja ipegawai, ihal iini idibuktikan dengan ihasil ianalisis iuji it iyang i imenunjukkan inilai it ihitung i= i14,167 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(42-1=53) i= i2,018 dengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iDan ihipotesis iketiga iyaitu ikompensasi i(X1) idan imotivasi i(X2) isecara isimultan iberpengaruh iterhadap ikinerja ipegawai i(Y), ihal iini idibuktikan idari ihasil ianalisis iuji iF imenunjukkan inilai F hitung= 128,422 lebih besar dari nilai F tabel 3,24 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** kinerja, kompensasi dan motivasi kerja

**Abstract****−** *This study aims to empirically examine the effect of compensation and motivation on employee performance at the Office of the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of the Forest Management Unit (KPH) Region XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong, Musi Rawas Regency. The population in this study were employees of the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Forest Management Unit (KPH) Region XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong, Musi Rawas Regency. The sample in this study were all employees at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Forest Management Unit (KPH) Region XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong, Musi Rawas Regency, as many as 42 respondents. The data used is primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees of the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) Forest Management Unit (KPH) Region XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong, Musi Rawas Regency. The method used is simple and multiple linear regression analysis. The test shows that the first hypothesis is that compensation has an effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t test analysis which shows the t value = 8,518 which is greater than the t table value (42-1 = 43) = 2,018 with a significant value of 0.000 < 0.05 . The second hypothesis is that motivation has an effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t test analysis which shows the t value = 14,167 which is greater than the t table value (42-1 = 53) = 2,018 with a significant value of 0.000 < 0.05. And the third hypothesis is that compensation (X1) and motivation (X2) simultaneously affect employee performance (Y), this is evidenced by the results of the F test analysis showing the calculated F value = 128.422 is greater than the F table value of 3.24 with a significant level = 0.000 < 0.05.*

**Keywords**: *employee performance***,** *compensation and* *work motivation*

**1. PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan organisasi atau instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta. Manusia menjadi perencara, pelaku, dan pengendali yang selalu berperan aktif idalam iterwujudnya itujuan iorganisasi. iSaat iini idimana iteknologi iberkembang ipesat serta ikemajuan isistem iinformasi, iapabila itidak ididukung idengan isumber idaya imanusia iyang iberkualitas maka isuatu iinstansi iakan isulit iuntuk imencapai itujuannya, iuntuk iitu iinstansi iharus isenantiasa imelakukan pembinaan iuntuk imeningkatkan ikemampuan idan ikeahlian isumber daya manusia yang mereka miliki seiring dengan kemajuan teknologi yang mereka gunakan.

Sumber idaya imanusia imerupakan ipusat isentral idalam iorganisasi imaupun iperusahaan, ikarena ikualitas organisasi isendiri isangat itergantung ipada ikualitas isumber idaya imanusia isebagai ipegawai idan ipelaku layanan. iDalam isuatu iorganisasi isumber idaya imanusia iyang isesuai idengan ikebutuhan idiperlukan isuatu strategi idalam imengelola isumber idaya imanusia, ipengelolaan isumber idaya imanusia iyang ibaik iakan memberikan ikemajuan ibagi iperusahaan iterutama idalam imenghadapi isituasi idan ikondisi iyang iselalu berubah idan iberkembang. iSemakin itinggi ikemampuan ipegawai, isemakin itinggi ipula ikinerja isebuah organisasi. iSebaliknya isemakin itinggi irendah ikemampuan ipegawai, imaka isemakin irendah ipula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang kompeten dan berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Sumber daya imanusia imasih imenjadi isorotan ibagi iorganisasi iuntuk itetap idapat ibertahan idi iEra Globalisasi. iSumber idaya imanusia imempunyai iperan iutama idalam isetiap ikegiatan iorganisasi. iWalaupun didukung idengan isarana idan iprasarana iserta isumber idaya iyang iberlebihan, itetapi itanpa idukungan sumber idaya imanusia iyang iandal, itujuan iperusahaan itidak iakan iterselesaikan idengan ibaik. iHal iini menunjukkan ibahwa isumber idaya imanusia imerupakan ikunci ipokok iyang iharus idiperhatikan idengan segala ikebutuhannya. iOleh ikarena iitu iberhasil itidaknya isuatu iorganisasi iatau institusi akan ditentukan oleh faktor sumber daya manusianya atau pegawainya dalam bekerja.

Kinerja selalu didengungkan iuntuk iterus imenggiatkan ipegawai. iHal iini iwajar imengingat ikinerja ipegawai menjadi ielemen iterpenting idalam imencapai ikinerja iinstansi iyang imemuaskan. iNamun idalam imanajemen sumber idaya imanusia, ipegawai isebagai iaset iinstansi iyang ipaling iberarti itentu iperlu imenjadi iperhatian instansi. iTerutama itentang ibagaimana itingkat ikepuasan ikerjanya. iPentingnya imemerhatikan ikepuasan kerja ipegawai ikarena ikepuasan ikerja, iakan imemberikan imanfaat iantara ilain imenimbulkan ipeningkatan kebahagiaan ipegawai, ipeningkatan iproduktivitas idan iprestasi ikerja, imeningkatkan isemangat ikerja idisiplin kerja, imenimbulkan ikematangan ipsikologis, iserta imenimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya (Badriyah, 2017).

Pegawai ibukan imesin, iuang, idan imaterial isifatnya ipasif idan idapat idikuasai iserta idiatur isepenuhnya dalam imendukung itercapainya itujuan iorganisasi i(Hasibuan, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kompensasi dan motivasi.

Balas ijasa iatau ikompensasi imerupakan isuatu ihal iyang ipenting idalam iperusahaan, ikarena imerupakan tujuan ipegawai iuntuk ibersedia ibekerja igiat idan imerupakan ijaminan ikelangsungan ihidup ipegawai tersebut (Rivai & Sagala, 2016). Perusahaan/organisasi hendaknya memberikan umpan balik atau balas jasa kepada pegawai iyaitu iberupa iapa iyang imenjadi ikebutannya iseperti igaji, itunjangan, ijaminan ikesehatan, iliburan dan isebagainya. iDengan iadanya ipemberian ikompensasi iyang ilayak isangat iberpengaruh ibagi ipegawai sebagai imotivasi ikerja imereka. iKompensasi idapat imeningkatkan ikinerja ipegawai idalam ibekerja. iDengan adanya ikompensasi ipegawai idapat imemenuhi iapa iyang imenjadi ikebutuhan idan iperusahaan idapat i mencapai itujuannya, ikarena ikompensasi imerupakan isalah isatu ialasan iseseorang imau ibekerja.

Kemampuan idan ikeahlian iyang idimiliki ipegawai itidak iada iartinya iapabila imeraka itidak imau ibekerja giat idalam imenjalankan itugas iyang idibebankan ikepadanya. iHal iini iharus imenjadi iperhatian ibagi ipara pimpinan isuatu iinstansi iagar imampu imemberikan imotivasi ibagi ipegawaiya iuntuk ilebih ibersemangat untuk imenjalankan itugas iyang itelah idiberikan. iPada idasanya imotivasi idapat imemacu ipegawai iuntuk bekerja ikeras isehingga idapat imencapai itujuan imereka. iHal iini iakan imeningkatkan iproduktivitas ikerja pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi (Rivai & Sagala, 2016). Dengan adanya motivasi kerja yang itinggi iakan imengasilkan ikerja iyang ioptimal itetapi isebaliknya iapabila imotivasi ikerja yang irendah ibiarpun iindividu itersebut iberkompeten itentu itidak iakan imenghasilkan ikerja yang optimal.

Pegawai imemiliki iperbedaan imotivasi ikerja ipada idirinya idalam ibekerja iada iyang imenginginkan isuatu penghargaan iyang idiberikan ioleh iperusahaan idimana iia ibekerja idan irasa ipuas idalam imengerjakan isuatu pekerjaan iyang ihanya ibisa idirasakan ioleh idirinya isendiri. iMotivasi ikerja isangatlah ipenting idalam meningkatkan ikinerja ipegawai. iKarena imotivasi ikerja idapat imenjadi ipendorong iseseorang imelaksanakan suatu ikegiatan iguna imendapatkan ihasil iyang iterbaik. ipemberian imotivasi idikatakan ipenting, ikarena pimpinan iatau imanajer iitu itidak isama idengan ipegawai, ikarena iseorang ipimpinan itidak idapatmelakukan pekerjaan isendiri. iKeberhasilan iorganisasi iamat iditentukan ioleh ihasil ikerja iyang idilakukan iorang ilain (bawahan). iSeorang imanajer idalam imelaksanakan itugas iia iharus imembagi-bagi itugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pagawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai tupoksi masing-masing.

Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong iKabupaten iMusi iRawas imelakukan iupaya ipencegahan ipengendalian ipembakaran ihutan idan lahan ikhususnya idi iareal igambut. i iUpaya-upaya iyang idilakukan iantara ilain idengan imembentuk Masyarakat iPeduli iApi i(MPA), ipatroli ipencegahan idan ipengendalian ipembakaran ihutan idan ilahan, sosialisasi idan ipembagian iposter. iEksistensi iKesatuan iPengelolaan iHutan i(KPH) iberdampak ibesar ipada iberkurangnya ikebakaran ihutan idan ilahan, ipenyebab iemisi igas irumah ikaca. KPH yang merupakan unit pengelolaan hutan terkecil di tingkat tapak berperan nyata untuk melakukan pencegahan dan pengendalian kebakaran hutan dan lahan.

Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong iKabupaten iMusi iRawas imempunyai imisi iyaitu i imemantapkan ipengukuhan idan ipenataan ikawasan isecara ilegal iformal iserta ipenataan ihak-hak imasyarakat isebagai ilandasan ipengelolaan ikawasan, menjalin ikerjasama, ikolaborasi idan ikemitraan idengan iberbagai ipihak idalam ikerangka ipercepatan optimalisasi ipengelolaan ikawasan ihutan, imeningkatkan ipemberdayaan imasyarakat imelalui ipartisipasi masyarakat isetempat idalam imengakses isumbe idaya ihutan idalam iberbagai iskema ipengelolaan, idan membangun ikelembagaan iyang ikokoh idan ikuat iserta imeningkatkan imanajemen ipengelolaan ihutan. Dalam imencapai imisi itersebut itentunya iPegawai iyang iada ipada ipada iKantor iUnit iPelaksana iTeknis Daerah i(UPTD) iKesatuan iPengelolah iHutan i(KPH) iWilayah iXIIII iMuara iLakitan iBukit iCogong iKabupaten Musi Rawas diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja, sehingga apa yang menjadi tujuan pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas dapat tercapai.

Observasi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas adalah dengan melakukan wawancara kepada kepala sub kepegawaian. Dari hasil wawancara tersebut diperoleh informasi bahwa masih banyak pegawai yang kinerjanya masih rendah dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya motivasi dan kompensasi. Dengan demikian, fenomena di atas mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai masih tergolong rendah

Faktor kompensasi dalam permasalahan ini yaitu insentif yang diterima belum sesuai dengan kinerja yang dihasilkan, kompensasi tambahan yang belum sesuai aturan yang berlaku bagi pegawai, tidak adanya jaminan biaya pendidikan bagi anak anaknya, tunjangan yang kurang sesuai dengan jabatan yang diembani.

Faktor selanjutnya yang diindikasikan menyebabkan rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas adalah faktor motivasi. Permasalahan yang terdapat pada motivasi yaitu pegawai kurang mempunyai semangat dan tanggungjawab yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas juga masih belum memenuhi standar ini dibuktikan dengan masih kurangnya minat pegawai untuk meningkatkan tingkat pendidikan, motivasi dari atasan untuk meningkatkan kinerja pegawai masih sangat lemah.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas** ”.

**2. METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 Tahapan Penelitian** (Subtitle Times New Roman 10, Left,After 6 pt)

Desain penelitian yang dilakukan oleh peneliti yanitu peneliti melakukan observasi pada tempat penelitian, guna mencari masalah yang ada dalam objek penelitian.Selanjutnya peneliti melakukan identifikasi masalah kemudian mecancang kerangka pemikiran dan membuat hipotetsis penelitian atau dugaan sementara gunamenjawab rumusan masalah.Setelah itu peneliti melakukan bimbingan kepada dosen pembimbing.

Selanjutnya peneliti membuat instrument penelitian berupa rancangan pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Setelah data yang diininginkan sduah terkumpul, peneliti melanjutkan mengelolah data yang ada dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk memperoleh dan membuktikan hipotesis yang telah dirancang sebelumnya.

**2.2 Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.Uji validitas dilakukan untuk melihat kebasahan dan kevalidan dari setiap butir-butir pernyataan.Sedangkan uji reliabiltas dilakukan untuk melihat apak butir pernyataan reliable atau tidak.Dalam penelitian kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas perlu dilakukan untuk melihat apakah penelitian bisa dilanjutkan atau tidak.

1. Uji Asusmi Klasik
2. Uji Normalitas

Pada umumnya uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari setiap variable berdistribusi normal atau tidak.Data dapat idikatakan ibaik iapabila iberdistribusi inormal. iUntuk imenguji idata berdistribusi inormal iatau itidak, iyaitu idilihat imelalui iuji ianalisis i*statistic inon-parametric Kolmogrov-Sminov* i(K-S) idan idata iyang idikatakan iberdistribusi inormal ibila i*p-value Kolmogrov-Sminov Test >0,1*.

1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (Siregar, 2018). Pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

1. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data yang dilakukan yaitu dengan menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana dan berganda.Pengujian ini dilakukan untuk pengujian hipotesis, apakah hipotesis yang sdh dirancang diterima atau ditolak. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Adapun rangkaian uji statistic yang digunakan yaitu uji regresi sederhana, uji koefisien korelasi, uij t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji f.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

* + 1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

1. Uji Validitas

Hasil iuji ivaliditas ivariabel iyaitu ikinerja ipegawai, ikompensasi idan imotivasi, idimana inilai irhitung diwakili idengan inilai i*Corrected iItem-Total iCorrelation* idapat idilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Corrected Item-Total Correlation** | **rtabel N=20 (α=0,05)** | **Ket** |
| 1 | Pegawai bekerja sesuai dengan tujuan instansi | 0,646 | 0,444 | Valid |
| 2 | Kinerja pegawai berhasil jika sudah mencapai tujuan instansi | 0,634 | 0,444 | Valid |
| 3 | Pegawai memahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan prosedur kerja. | 0,556 | 0,444 | Valid |
| 4 | Prestasi kerja yang dicapai pegawai merupakan tolak ukur keberhasilannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. | 0,823 | 0,444 | Valid |
| 5 | Pimpinan memberikan imbalan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai | 0,908 | 0,444 | Valid |
| 6 | Pegawai selalu mendapatkan *reward* atas kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugasnya | 0,611 | 0,444 | Valid |
| 7 | Sarana dan prasarana yang memadai dapat meningkatkan hasil kerja yang baik | 0,744 | 0,444 | Valid |
| 8 | Sarana dan prasarana yang memadai akan menentukan hasil kerja pegawai | 0,799 | 0,444 | Valid |
| 9 | Pegawai dapat menyelesaikan tugas tepat waktu | 0,880 | 0,444 | Valid |
| 10 | Pegawai memiliki kemampuan dibidang masing-masing | 0,617 | 0,444 | Valid |
| 11 | Pegawai memiliki motif masing-masing sesuai dengan bidangnya agar. menghasilkan kinerja yang baik | 0,899 | 0,444 | Valid |
| 12 | Kinerja yang baik dipengaruhi motif yang ada pada diri pegawai | 0,804 | 0,444 | Valid |
| 13 | Pimpinan memberikan peluang yang sama pada pegawai untuk menunjukkan inovasi dan kreatifitasnya | 0,886 | 0,444 | Valid |
| 14 | Instansi memberikan peluang untuk menunjukkan prestasi kepada semua pegawai | 0,800 | 0,444 | Valid |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 1 di atas, menunjukkan ihasil iuji ivaliditas idari i14 ipernyataan ipengujian idi iluar isampel penelitian isebanyak i20 iresponden. iNilai irtabel iuntuk ijumlah isampel i20 iatau i(N i= i20) idengan signifikan i0,05 iatau i(5%) iadalah isebesar i0,444. iUntuk ivariabel ikinerja ipegawai i(Y), isemua pernyataan imemperoleh inilai i*Corrected iItem-Total iCorrelation* i(rhitung) i> irtabel, idengan inilai terendah irhitung i0,556 i> irtabel i0,444. iHal iini iberarti isemua ipernyataan iyang iada idalam ikuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Corrected Item-Total Correlation** | **rtabel N=20 (α=0,05)** | **Ket** |
| 1 | Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja pegawai | 0,839 | 0,444 | Valid |
| 2 | Gaji pokok yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja pegawai | 0,721 | 0,444 | Valid |
| 3 | Pegawai mendapatkan insentif apabila mendapatkan tambahan jam kerja | 0,878 | 0,444 | Valid |
| 4 | Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan pegawai | 0,703 | 0,444 | Valid |
| 5 | Tunjangan yang diberikan diluar gaji pokok sudah mencukupi kebutuhan pegawai | 0,763 | 0,444 | Valid |
| 6 | Tunjangan yang saya terima selalu tepat waktu | 0,907 | 0,444 | Valid |
| 7 | Pegawai mendapatkan asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan beserta keluarga | 0,664 | 0,444 | Valid |
| 8 | Pegawai menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan pegawai saat pensiun | 0,602 | 0,444 | Valid |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 2 di atas, menunjukkan ihasil iuji ivaliditas idari i8 ipernyataan ipengujian idi iluar isampel penelitian isebanyak i20 iresponden. iNilai irtabel iuntuk ijumlah isampel i20 iatau i(N i= i20) idengan signifikan i0,05 iatau i(5%) iadalah isebesar i0,444. iUntuk ivariabel ikompensasi i(X1), isemua pernyataan imemperoleh inilai i*Corrected iItem-Total iCorrelation* i(rhitung) i> irtabel, idengan inilai terendah irhitung i0,602 i> irtabel i0,444. iHal iini iberarti isemua ipernyataan iyang iada idalam ikuisioner disimpulkan dari tabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi (X2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **Corrected Item-Total Correlation** | **rtabel N=20 (α=0,05)** | **Ket** |
| 1 | Pemimpin selalu membeikan suport kepada pegawai dalam menyelasaikan tugas | 0,883 | 0,444 | Valid |
| 2 | Pegawai memiliki dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik | 0,792 | 0,444 | Valid |
| 3 | Pegawai memilki keinginan untuk mewujudkan visi-misi instansi | 0,837 | 0,444 | Valid |
| 4 | Pegawai memiliki kemauan untuk mensukseskan tujuan instansi | 0,686 | 0,444 | Valid |
| 5 | Pegawai merasa senang jika harus lembur dalam menyelesaikan pekerjaan | 0,928 | 0,444 | Valid |
| 6 | Pegawai selalu bekerja dengan sepenuh hati dalam menyelesaikan tugasnya | 0,819 | 0,444 | Valid |
| 7 | Tugas yang dikerjakan dapat memberikan kemampuan dan keahlian pada diri pegawai. | 0,871 | 0,444 | Valid |
| 8 | Keahlian pegawai dibentuk dari pekerjaan yang pegawai hadapi | 0,799 | 0,444 | Valid |
| 9 | Instansi memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju | 0,946 | 0,444 | Valid |
| 10 | Pelatihan yang diikiuti dapat membentuk keterampilan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja | 0,878 | 0,444 | Valid |
| 11 | Pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan | 0,864 | 0,444 | Valid |
| 12 | Pegawai memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakannya | 0,911 | 0,444 | Valid |
| 13 | Tugas yang diberikan oleh pimpinan merupakan kewajiban pegawai yang harus diselesaikan | 0,883 | 0,444 | Valid |
| 14 | Pegawai merasa mempuyai kewajiban dalam melaksanakan tugas-tugasnya | 0,883 | 0,444 | Valid |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 3 di atas, menunjukkan hasil uji validitas dari 14 pernyataan pengujian di luar sampel penelitian sebanyak 20 responden. iNilai irtabel iuntuk ijumlah isampel i20 iatau i(N i= i20) idengan isignifikan i0,05 atau i(5%) iadalah isebesar i0,444. iUntuk ivariabel imotivasi i(X2), isemua ipernyataan imemperoleh nilai i*Corrected iItem-Total iCorrelation* i(rhitung) i> irtabel, idengan inilai iterendah irhitung i0,686 i> irtabel 0,444. iHal iini iberarti isemua ipernyataan iyang iada idalam ikuisioner idisimpulkan idari itabel itersebut dinyatakan ivalid idan idapat idigunakan iuntuk ipengumpulan idata selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan ireliabel iapabila inilai irhitung ipositif idan ilebih ibesar idari irtabel. iDalam penelitian iini inilai irhitung idiwakili ioleh inilai i*Cronbach iAlpha*. iHasil iuji ireliabilitas ivariabel ikinerja pegawai, ikompensasi idan imotivasi, ihasilnya idapat idilihat ipada itabel di bawah ini:

**Tabel i4 iHasil iUji iReliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | ***Cronbach's Alpha*** | **rtabel N=20 (α=0,05)** | **Keterangan** |
| Kinerja Pegawai | 0,953 | 0,444 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,930 | 0,444 | Reliabel |
| Motivasi | 0,975 | 0,444 | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan nilai *Cronbach’s Alpha* untuk variabel kinerja sebesar 0,953. jika dibandingkan dengan rtabel, maka hasil *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari rtabel, yaitu 0,953> 0,444. Selanjutnya untuk variabel kompensasi diketahui nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,930, jika dibandingkan dengan rtabel, maka hasil *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari rtabel, yaitu 0,930 > 0,444. Untuk variabel motivasi diketahui nilai *Cronbach’s Alpha* sebesar 0,975, jika dibandingkan dengan rtabel, maka hasil *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari rtabel, yaitu 0,930 > 0,444.

* + 1. Uji Asumsi Klasik
  1. Uji Normalitas

Uji Normalitas ibertujuan iuntuk imelihat itingkat ikenormalan idata. iPada iuji i*Kolmogorov-Smirnov* dapat iditentukan ijuga idata iberdistribusi inormal iatau itidak. iData idikatakan inormal ijika inilai *Asymp. iSig. i(2-tailed) i*menunjukkan isignifikansi > 0,05. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5 Hasil iUji iNormalitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Kinerja Pegawai | Kompensasi | Motivasi |
| *N* | | 42 | 42 | 42 |
| *Normal Parametersa,b* | *Mean* | 57.5952 | 31.0952 | 57.8571 |
| *Std. Deviation* | 3.02880 | 2.69425 | 3.13572 |
| *Most Extreme Differences* | *Absolute* | 0.125 | 0.091 | 0.130 |
| *Positive* | 0.090 | 0.091 | 0.096 |
| *Negative* | -0.125 | -0.076 | -0.130 |
| *Kolmogorov-Smirnov Z* | | 0.807 | 0.591 | 0.845 |
| *Asymp. Sig. (2-tailed)* | | 0.532 | 0.876 | 0.473 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai"*Asymp. Sig. (2-tailed)*” masing-masing variabel yaitu: variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,532, variabel kompensasi (X1) sebesar 0,876, variabel motivasi (X2) sebesar 0,473. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*” setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

* 1. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah keempat variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menganalisis menggunakan hasil data output SPSS 20 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini :

**Tabel 6 Hasil Uji Linearitas antara Kinerja Pegawai dan Kompensasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai \* Kompensasi | Between Groups | (Combined) | 276.224 | 10 | 27.622 | 8.572 | 0.000 |
| Linearity | 242.445 | 1 | 242.445 | 75.237 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 33.779 | 9 | 3.753 | 1.165 | 0.351 |
| Within Groups | | 99.895 | 31 | 3.222 |  |  |
| Total | | 376.119 | 41 |  |  |  |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 6 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan ikompensasi, inilai signifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom iLinearity* isebesar 0,351> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa ihubungan iyang iterjadi iantara variabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat ilinear.

**Tabel 7 Hasil Uji Linearitas antara Kinerja Pegawai dan Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kinerja Pegawai \* Motivasi | Between Groups | (Combined) | 335.146 | 12 | 27.929 | 19.768 | 0.000 |
| Linearity | 313.613 | 1 | 313.613 | 221.972 | 0.000 |
| Deviation from Linearity | 21.533 | 11 | 1.958 | 1.386 | 0.232 |
| Within Groups | | 40.973 | 29 | 1.413 |  |  |
| Total | | 376.119 | 41 |  |  |  |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 7 di atas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan imotivasi, inilai signifikan *Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom iLinearity* isebesar i0,232 i> 0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

* + 1. Hasil Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Sederhana

Untuk hasil iuji iregresi ilinear isederhana idapat idilihat idi itabel-tabel di bawah ini:

**Tabel 8 Hasil Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 29.530 | 3.307 |  |
| Kompensasi | 0.903 | 0.106 | 0.803 |

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021 SPSS 20

Tabel 4.47 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu **Y = 29,530 + 0,903 X1**

Dari persamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah ia i= 29,530 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ikompensasi i(X1), inilai kinerja ipegawai i(Y) iadalah i29,530 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi isederhana ivariabel ikompensasi iyang idiperoleh iadalah ib.=.0,903 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan kompensasi, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,903 satuan.

**Tabel 9 Hasil Regresi Linear Sederhana**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 6.565 | 3.607 |  |
| Motivasi | 0.882 | 0.062 | 0.913 |

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021 SPSS 20

Tabel 9 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu **Y = 6,565 + 0,882 X2**

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah a = 6,565 satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas motivasi (X2), nilai kinerja pegawai (Y) adalah 6,565 satuan.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel motivasi yang diperoleh adalah b.=.0,882 satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan motivasi, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,882 satuan.

1. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Kinerja Pegawai | Kompensasi | Motivasi |
| Kinerja Pegawai | *Pearson Correlation* | 1 | 0.803\*\* | 0.913\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* |  | 0.000 | 0.000 |
| *N* | 42 | 42 | 42 |
| Kompensasi | *Pearson Correlation* | 0.803\*\* | 1 | 0.726\*\* |
| *Sig. (2-tailed)* | .000 |  | 0.000 |
| *N* | 42 | 42 | 42 |
| Motivasi | *Pearson Correlation* | 0.913\*\* | 00.726\*\* | 1 |
| *Sig. (2-tailed)* | 0.000 | 0.000 |  |
| *N* | 42 | 42 | 42 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara kinerja pegawai dengan kompensasi adalah 0,803 dan korelasi antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja adalah 0,913. Hal ini menunjukan bahwa hubungan yang kuat antara kinerja pegawai dengan kompensasi dan motivasi. Sedangkan arah hubungan adalah positif kerena nilai r positif, yang berarti semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin meningkat kompensasi dan motivasi.

* 1. Uji t

Hasil uji it isecara iparsial idari ivariabel ibebas iterhadap ivariabel iterikat iyang idiperoleh idapat idilihat di tabel di bawah ini:

**Tabel 11 Hasil Uji t (Parsial)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | t | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | 8.929 | 0.000 |
| Kompensasi | 8.518 | 0.000 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 12 hasil uji it idi iatas, idengan ivariabel ikompensasi i(X1) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) diperoleh inilai ithitung i= i8,518 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(42-1=43) i= i2,018 idengan inilai isignifikan 0,000 i< i0,05. iArtinya, isecara iparsial ivariabel ikompensasi i(X1) imemiliki ipengaruh iyang signifikan terhadap ikinerja ipegawai i(Y) idi iKantor iUnit iPelaksana iTeknis iDaerah i(UPTD) iKesatuan Pengelolah iHutan i(KPH) iWilayah iXIIII iMuara iLakitan iBukit iCogong iKabupaten iMusi Rawas.

**Tabel 13 Hasil Uji t (Parsial)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | | t | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | 1.820 | .076 |
| Motivasi | 14.167 | .000 |

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2021 SPSS 20

Tabel 13 hasil uji t di iatas, idengan ivariabel imotivasi i(X2) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) idiperoleh nilai ithitung i= i14,167 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(42-1=53) i= i2,018 idengan inilai isignifikan i0,000 i< 0,05. iArtinya, isecara iparsial ivariabel imotivasi i(X2) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap kinerja ipegawai i(Y) idi iKantor iUnit iPelaksana iTeknis iDaerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas.

1. Regresi Linear Berganda

Hasil uji regresi linear berganda dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas dapat dilihat di Tabel 14 di bawah ini :

**Tabel 14 iHasil iRegresi iLinear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 8.230 | 3.201 |  |
| Kompensasi | 0.332 | 0.093 | 0.296 |
| Motivasi | 0.675 | 0.080 | 0.698 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 14 di atas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

**Y = 8,230 + 0,332X1 + 0,675 X2**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah ia i= 8,230 satuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ikompensasi i(X1) idan imotivasi (X2), imaka inilai ikinerja ipegawai i(Y) iadalah i8,230 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ikompensasi iyang idiperoleh iadalah ib1 i= i0,332 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ikompensasi, imaka inilai ikinerja ipegawai iakan iberubah berbanding ilurus, isebesar i0,332 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas ilainnya ikonstan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel imotivasi iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,675 isatuan, imenunjukkan bahwa isetiap iperubahan inilai imotivasi, imaka inilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,675 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

1. Uji iKoefisien iDeterminasi i(R2)

Hasil iuji ikoefisien ideterminasii(R2) idapat idilihatdi iTabel 15 isebagai iberikut:

**Tabel 15 iHasil iPerhitungan iKoefisien iDeterminasii(R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0.935a | 0.875 | 0.869 | 1.09750 |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 15 di atas, menunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2) iyang idiperoleh iadalah i0,875 iyang dapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan ioleh iseluruh ivariabel bebas iyaitu ikompensasi idan imotivasi isecara isimultan iadalah isebesar i87,5%. iSisanya i(100%-87,5%) iyaitu isebesar i12,5% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel ilain iyang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Uji iF

Hasil dari uji F i(simultan) ivariabel ikompensasi idan imotivasi iterhadap ikinerja ipegawai iKantor iUnit Pelaksana iTeknis iDaerah i(UPTD) iKesatuan iPengelolah iHutan i(KPH) iWilayah iXIIII iMuara Lakitan iBukit iCogong iKabupaten iMusi iRawas idapat idilihat ipada tabel 16 di bawah ini:

**Tabel 16 iHasil iUji iFi(Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 329.143 | 2 | 164.572 | 136.630 | 0.000b |
| Residual | 46.976 | 39 | 1.205 |  |  |
| Total | 376.119 | 41 |  |  |  |

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 20 *For Windows* 2021

Tabel 14 di atas menunjukkan, nilai Fhitung yang diperoleh adalah 128,422 dan Ftabel (42-2-1=39) = 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

* 1. **Pembahasan**

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 8,518 lebih besar dari nilai ttabel (42-1=43) = 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas.

Kompensasi imerupakan ikontribusinya ikepada iinstansi iatau iorganisasi iuntuk ipegawai. iSemua pendapatan iyang iberbentuk iuang, ibarang ilangsung, iatau itidak ilangsung iyang iditerima ipegawai sebagai iimbalan iatas ijasa iyang idiberikan iitu idinamakan ikompensasi i(Hasibuan, 2020). Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja (Mangkunegara, 2017). Para ipegawai imemerlukan ipengharapan-pengharapan imengenai iimbalan ijika itingkat ikinerja itertentu idicapai. iPengharapan iini menentukan itujuan idan itingkat ikinerja idi imasa idepan. iJika ipegawai imelihat ibahwa ikerja keras dan ikinerja iyang itinggi idiakui idan idiberikan ikompensasi iyang isesuai ioleh iinstansi, imereka akan imengharapkan ihubungan iseperti iitu idimasa idepan. iOleh ikarena iitu, imereka iakan menentukan itingkat ikinerja iyang ilebih itinggi idan imengharapkan itingkat ikompensasi iyang tinggi ipula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurcahyani & Adnyani, 2016) penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas**

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai thitung = 14,167 lebih besar dari nilai ttabel (42-1=53) = 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas.

Motivasi ikerja imemberikan ipengaruh ipositif idan isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai iKantor Unit iPelaksana iTeknis iDaerah i(UPTD) iKesatuan iPengelolah iHutan i(KPH) iWilayah iXIIII Muara iLakitan iBukit iCogong iKabupaten iMusi iRawas. iHasil ipenelitian iini imendukung teori (Kasmir, 2016), yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaaan. Tanpa adanya dorongan yang seseorang tidak akan memiliki motivasi kerja sehingga akan iberakibat ipada ikinerja iyang idihasilkan. iMotivasi ikerja idapat iditimbulkan iapabila seseorang imendapatkan iimbalan iyang ibaik, idan iadil. iPegawai iKantor iUnit iPelaksana iTeknis Daerah i(UPTD) iKesatuan iPengelolah iHutan i(KPH) iWilayah iXIIII iMuara iLakitan iBukit Cogong iKabupaten iMusi iRawas iharus imempunyai ikarakteristik imotivasi idiantaranya ipegawai didorong iagar ibersikap iinovatif idan ibertanggung ijawab idalam imelaksanakan itugas, menjalankan ikecermatan iatau iprecision, ianalisis idan iperhatian ipada ihal-hal idetail, ikemudian ilebih ifokus ipada ihasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, selanjutnya keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi, serta kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dari pada individu-individu, dan bersikap agresif dan kompetitif dari pada santai.

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Agar pegawai dapat lebih iserius idalam ibekerja iadalah idengan imelakukan ipemberian ipenghargaan salah isatu icaranya iadalah ipemberian ipenghargaan idalam ibentuk iuang ipada isaat ipegawai termotivasi idengan ipenghargaan itersebut imaka itentu ipegawai iakan ilebih iserius ilagi idalam bekerja ikarena iadanya imotivasi idalam ibentuk iuang itersebut. iTidak ihanya iitu ipada ifaktor ilain juga iharus iditingkatkan ikarena imelihat idari inilai irata-rata iyang imenunjukan ibahwa inilai tertinggi iadalah ipantang imenyerah idan itidak imudah iputus iasa. i iDengan inilai irata-rata jawaban sangat isetuju iyang itinggi, ihal iini imenunjukkan ibahwa ipegawai idi iKantor iUnit iPelaksana Teknis iDaerah i(UPTD) iKesatuan iPengelolah iHutan i(KPH) iWilayah iXIIII iMuara iLakitan Bukit Cogong iKabupaten iMusi iRawas imemiliki imotivasi ikerja idalam ihal ikebutuhan iakan penghargaan, ikebutuhan iuntuk mencapai prestasi dan kebutuhan akan rasa aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar, Ilmu, & Muhammadiyah, 2018) dan (Susanto, 2017), penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas**

Hasil perhitungan uji F menunjukan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah 128,422 dan Ftabel (42-2-1=39) = 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwha H3 diterima yang berarti secara simultan variabel bebas kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Hasil analisis imenunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2) iyang idiperoleh iadalah i0,875 iyang dapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan ioleh iseluruh variabel ibebas iyaitu ikompensasi idan imotivasi isecara isimultan iadalah isebesar i87,5%. iSisanya (100%-87,5%) iyaitu isebesar i12,5% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel ilain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Donni, 2017) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Selanjutnya dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Kompensasi merupakan segala isesuatu iyang iditerima ioleh ikaryawan idari iperusahaan isebagai balas ijasa iuntuk ikerja imereka idalam ibentuk ipemberian iuang, ipemberial imaterial i(barang), fasilitas-fasilitas, idan idalam ibentuk ikesempatan iberkarier i(Kerja, Pt, & Mandau, n.d.). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan iatas ijasa iyang idiberikan ikepada iperusahaan. Kompensasi iberbentuk iuang iberati ikompensasi idibayar idengan isejumlah iuang ikartal ikepada karyawan, isedangakan ikompensasi iberbentuk ibarang iartinya ikompensasi idibayar idengan ibarang idari iproduksi yang dihasilkan (Hasibuan, 2020).

Motivasi kerja penting untuk diperhatikan, karena motivasi kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi kerja yang ada di suatu organisasi itu baik, maka kinerja pegawai iakan imeningkat. iKarena imotivasi imerupakan idorongan ibagi iseseorang untuk imelakukan ipekerjaaan. iMotivasi iyang iada ipada iseseorang imerupakan ikekuatan pendorong iyang imewujudkan isuatu iperilaku iguna imencapai itujuan ikepuasan idirinya. iMotivasi kerja idapat iditimbulkan iapabila imendapatkan iimbalan iyang ibaik, idan iadil, inamun ikenyataan meskipun isudah idiberi iimbalan iyang ibaik itetapi ipekerjaannya ibelum imaksimal. iSetiap manusia tentu imempunyai idasar ialasan imengapa iseseorang ibersedia imelakukan ijenis ikegiatan iatau pekerjaan itertentu, imengapa iorang iyang isatu ibekerja idengan igiat, isedangkan iyang ilain ibiasa saja. iSemua iini iada idasar idan ialannya iyang imendorong iseseorang ibekerja iseperti iitu, iatau dengan ikata lain pasti ada motivasinya. Motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam optimalisasi efektivitas kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada proyek konstruksi. Untuk itu perlu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh (Firmansyah, 2018) yang berjudul “Pengaruh Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Podo Joyo Masyhur Surabaya”. Menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Ismail, 2017) yang berjudul “Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru SD Negeri”. Menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

1. **KESIMPULAN**
   1. **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 8,518 lebih besar dari nilai ttabel (42-1=43) = 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji thitung = 14,167 lebih besar dari nilai ttabel (42-1=53) = 2,018 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegwai (Y) Kantor Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Kesatuan Pengelolah Hutan (KPH) Wilayah XIIII Muara Lakitan Bukit Cogong Kabupaten Musi Rawas. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah 128,422 dan Ftabel (42-2-1=39) = 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.. Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima yang berarti secara simultan variabel bebas kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) yang diperoleh adalah 0,875 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu kompensasi dan motivasi secara simultan adalah sebesar 87,5%. Sisanya (100%-87,5%) yaitu sebesar 12,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**REFERENCES**

Anwar, S. M., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). *Komitmen Terhadap Karyawan Pt . Mutiara Di Kecamatan Mappedeceng Perekonomian nasional Indonesia tidak bisa lepas dariglobalisasi yang telah*. *7*.

Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Ke-2). Bandung: CV. Pustaka Setia.

Donni, J. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.

Firmansyah, J. (2018). Kinerja24.pdf. *Jurnal Manajemen Branchmarck*.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Sd Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, *24*(1), 60–69. https://doi.org/10.17509/jap.v24i1.6511

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kerja, D., Pt, K., & Mandau, P. (n.d.). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pt. posmetro mandau*.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14; S. Sandiasih, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nurcahyani, N., & Adnyani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.

Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedu). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.

Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap ( Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap )*.