



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA  
RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN  
PROBOLINGGO**

**(Studi kasus pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri ATR/BPN  
Kabupaten Probolinggo)**

**SKRIPSI**

Oleh :

Mifta Rizqi Luthfida

150210301054

Dosen Pembimbing I : Dra. Sri Wahyuni, M.Si  
Dosen Pembimbing II : Drs. Joko Widodo, M.M  
Dosen Penguji I : Titin Kartini, S.Pd., M.Pd  
Dosen Penguji II : Mukhamad Zulianto S.Pd., M.Pd

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA  
RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN  
PROBOLINGGO**

**(Studi kasus pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri ATR/BPN  
Kabupaten Probolinggo)**

**SKRIPSI**

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Oleh :

**Mifta Rizqi Luthfida**

**150210301054**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS JEMBER**

**2020**

## PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang. Puji syukur Alhamdulillah Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya tanpa kurang sedikitpun. Sholawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia ke jalan kebenaran. Secara tulus dan ikhlas serta sebagai ucapan terimakasih saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang tua saya tercinta, Alm. Umi Mahmodah selaku ibu kandung saya yang menjadi motivasi bagi saya, Ayahanda Joko Wahyudi yang selalu menjadi inspirasi, pendukung serta panutan saya, dan Ibu Wiwik Wijayati selaku ibu sambung saya yang saya sayangi.
2. Almamater saya yaitu Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember yang saya banggakan.
3. Bapak dan Ibu Guru dari SD, SMP, SMA sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan bekal ilmu, mendidik dengan tulus dan ikhlas agar menjadi pribadi yang lebih baik serta penuh keikhlasan.

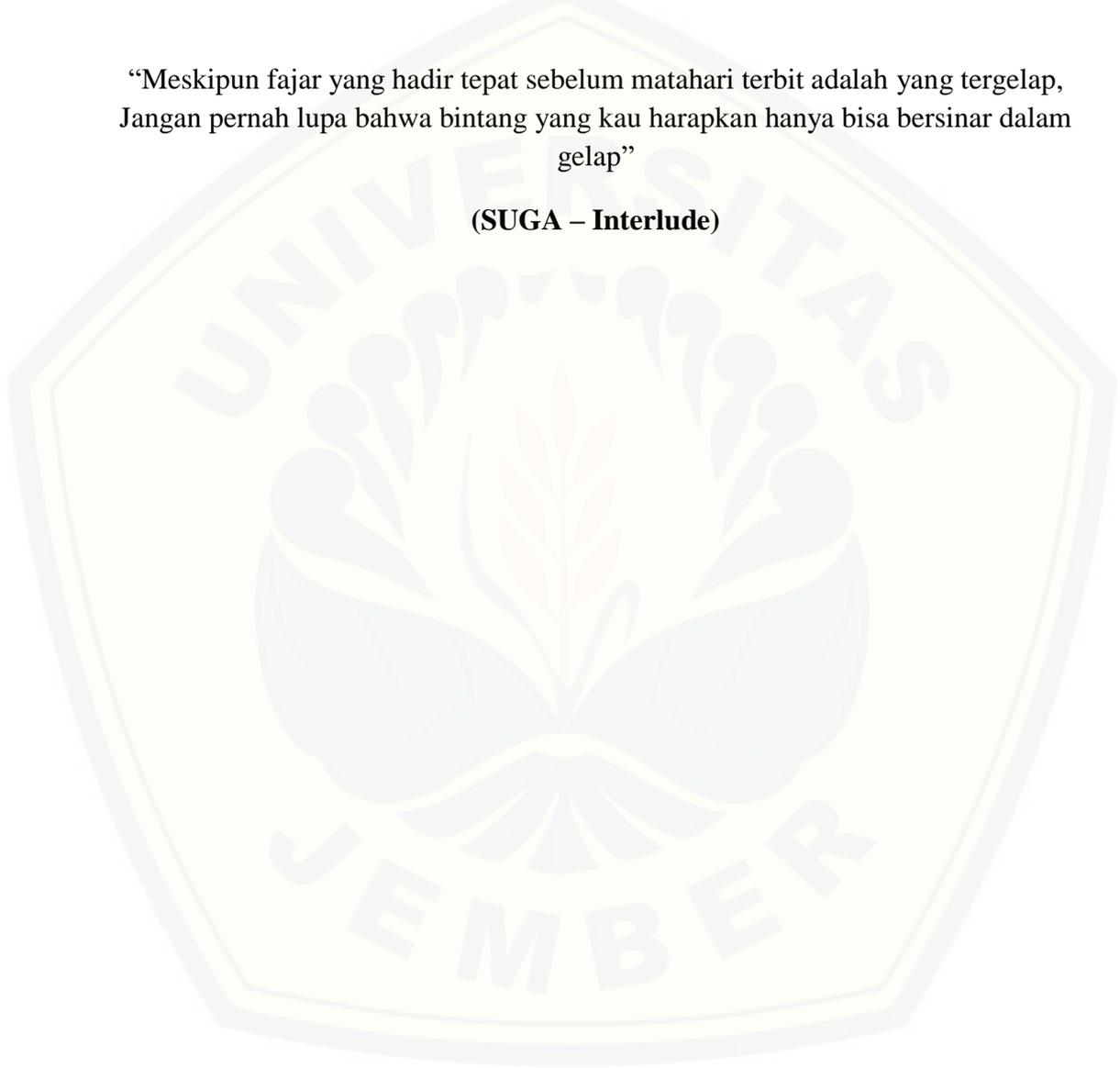
**MOTTO**

“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kafur”

**(QS Yusuf : 87)**

“Meskipun fajar yang hadir tepat sebelum matahari terbit adalah yang tergelap, Jangan pernah lupa bahwa bintang yang kau harapkan hanya bisa bersinar dalam gelap”

**(SUGA – Interlude)**



**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mifta Rizqi Luthfida

NIM : 150210301054

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo (Studi kasus pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri ATR/BPN Kabupaten Probolinggo)”** adalah benar benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya dan belum diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas kebenaran dan keabsahan isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 21 Januari 2020

Yang Menyatakan

Mifta Rizqi Luthfida

NIM. 150210301054

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI  
MOTIVASI KERJA PADA KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA  
RUANG / BADAN PERTANAHAN NASIONAL KABUPATEN  
PROBOLINGGO**

**SKRIPSI**

diajukan guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Strata Satu Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Nama Mahasiswa : Mifta Rizqi Luthfida  
NIM : 150210301054  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Angkatan Tahun : 2015  
Tempat, Tanggal Lahir : Probolinggo, 02 Juli 1997

Disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dra. Sri Wahyuni, M.Si  
Nip. 19570528 198403 2 002

Drs. Joko Widodo, M. M  
Nip. 19600217 198603 1 003

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul “**Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo (Studi kasus pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri ATR/BPN Kabupaten Probolinggo)**” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : 21 Januari 2020

Tempat : Gedung 1 FKIP Universitas Jember

Tim Penguji

Ketua,

Sekretaris,

Dra. Sri Wahyuni, M.Si  
NIP. 19570528 198403 2 002

Drs. Joko Widodo, M.M  
NIP. 19600217 198603 1 003

Anggota I,

Anggota II,

Titin Kartini, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19801205 200604 2 001

Mukhamad Zulianto, S.Pd., M.Pd  
NIP. 19880721 201504 1 001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Universitas Jember

Prof. Drs. Dafik. M.Sc., P.hD  
NIP.19680802 199303 1 004

## RINGKASAN

**“Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo (Studi kasus pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri ATR/BPN Kabupaten Probolinggo) Mifta Rizqi Luthfida 1502103010 55 halaman, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember.**

Keberhasilan sebuah instansi dalam menjalankan usaha terutama instansi pemerintah tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Pegawai menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan instansi pemerintah, dikarenakan organisasi pada bidang pemerintahan memiliki tanggung jawab yang cukup besar karena diharuskan memiliki interaksi langsung dengan masyarakat, perilaku yang baik dan benar. agar pegawai mampu mempertahankan kualitas dari kinerjanya dalam sebuah organisasi maka keseimbangan hak dan kewajiban sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Hal pertama yang perlu diperhatikan dari segi kompensasi. Besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan biaya hidup pada daerah tempat bekerja, jika kompensasi dibawah biaya hidup maka, pegawai akan kesulitan memenuhi kebutuhan mereka sehari hari yang akhirnya dapat menyebabkan kualitas kinerja pegawai menurun. Selain kompensasi hal yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah motivasi kerja, hal ini bertujuan agar pegawai tidak merasa tertekan atas tuntutan pekerjaan terutama pada organisasi pemerintahan. Realitanya pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi, cenderung akan mempunyai kinerja yang bagus, dan sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah, dimungkinkan mempunyai motivasi yang rendah dan kebutuhan yang masih belum terpenuhi sehingga menimbulkan pelayanan yang buruk bagi masyarakat

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo, serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo. Penelitian ini menggunakan jenis

penelitian kuantitatif. Data yang di gunakan berupa data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), Populasi pada penelitian kali ini seluruh pegawai pemerintah non pegawai negeri di lingkungan kementerian agraria dan tata ruang badan pertanahan nasional kabupaten probolinggo yang berjumlah 32 pegawai. jumlah sampel sebanyak 32 Pegawai pemerintah non Pegawai Negeri Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket, metode observasi, dan metode dokumen.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo yaitu dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai sebesar 0.734 atau 73,4%. Selain itu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo sebesar 0,524 atau 52,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi kepada pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik, selain itu motivasi kerja pegawai dalam bekerja juga semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo (Studi kasus pada Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri ATR/BPN Kabupaten Probolinggo”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Drs. Dafik, M.Sc, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
2. Dr. Sumardi, M.Hum, selaku Ketua Jurusan dan Drs. Kayan Swatika, M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Wiwin Hartanto, S.Pd, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember
4. Dra. Sri Wahyuni, M.Siselaku Dosen Pembimbing I dan Drs. Joko Widodo, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan pengarahan demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini;
5. Titin Kartini, S.Pd, M.Pd, selaku Dosen Penguji I dan Mukhamad Zulianto S.Pd., M.Pd selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik serta saran pada skripsi ini;
6. Semua dosen-dosen FKIP Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah membimbing serta memberikan ilmu kepada penulis sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini;
7. R. Agus Mahendra, A.Ptnh, M.Siselaku Kepala Kantor pertanahan kabupaten Probolinggo dan IbuYuliani Sri Hastuti, A.Ptnh, selaku Kepala Sub bagian

Tata usaha kantor pertanahan kabupaten Probolinggo dan pihak - pihak yang telah membantu mengisi kuisioner yang menunjang kelancaran skripsi ini.

8. Kedua orang tua tercinta dan seluruh keluargaku atas do'a, dukungan dan motivasi yang telah diberikan kepadaku;
9. Sahabat tercinta Bilqis, Delia, Andita dan Sukma terima kasih telah menjadi tempat bercurah hati, serta terima kasih atas semangat dan dukungannya;
10. Sahabat seperjuanganku Intan, Rinda, Puspa, Adel, Yuli, dan Ocha, terima kasih atas doa dan memberikan semangat serta memberikan pengalaman yang berkesan;
11. Sahabat dan seluruh teman-teman satu almamater di Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2015, serta kakak dan adik angkatan yang telah memberikan banyak kenangan, pengalaman berharga, semangat dan dukungan yang selama ini telah diberikan.
12. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amiin Ya Robbal 'Alamiin.

Jember, 21 Januari 2020

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>PRAKATA</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2 Landasan Teori .....	7
2.2.1 Kompensasi .....	7
2.2.2 Motivasi .....	10
2.2.3 Kinerja .....	14
2.3 Pengaruh Antar Variabel .....	16
2.3.1 Pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi kerja .....	16
2.3.2 Pengaruh antara Motivasi dan Kinerja .....	16
2.3.3 Keterkaitan antara Kompensasi dan Kinerja .....	17
2.4 Kerangka Berpikir Penelitian .....	17

2.5 Hipotesis Penelitian .....	18
<b>BAB 3. METODE PENELITIAN</b> .....	19
3.1 Rancangan Penelitian .....	19
3.2 Populasi dan Sampel .....	19
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	20
a. Jenis Data .....	20
b. Sumber Data .....	20
3.4 Metode Pengolahan Data .....	20
a. Metode Angket .....	20
b. Metode Observasi .....	21
c. Metode Dokumen .....	21
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	21
a. Variabel Kompensasi (X) .....	21
b. Variabel Kinerja (Y) .....	21
c. Variabel Motivasi (Z) .....	22
3.6 Metode Pengolahan Data .....	22
3.7 Metode Analisis Data .....	23
3.7.1 Uji Instrument .....	23
3.7.2 Analisis Jalur .....	25
3.7.3 Uji Hipotesis .....	26
3.7.4 Perhitungan Jalur .....	26
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	27
4.1 Hasil Penelitian .....	27
4.1.1 Data Pendukung .....	27
4.1.1.1 Gambaran Umum Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Probolinggo ...	27
4.1.1.2 Visi dan Misi Kementrian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo .....	30
4.1.1.3 Struktur Organisasi Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Probolinggo .....	32

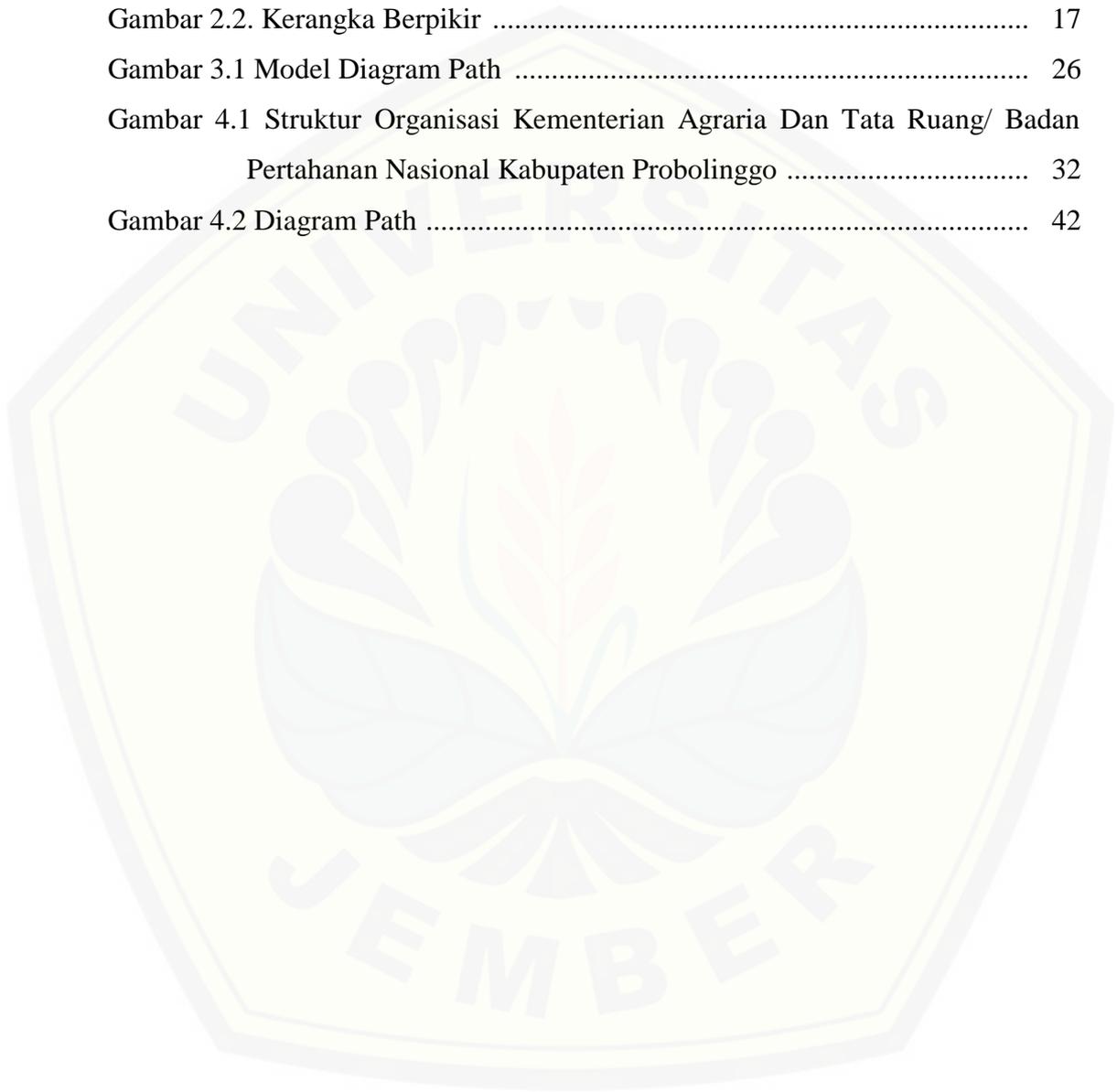
4.1.1.4 Tugas Dan Wewenang Organisasi Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Probolinggo .....	35
4.1.2 Data Utama .....	36
4.1.2.1 Gambaran Umum Responden .....	36
4.1.3 Uji Instrumen .....	37
4.1.3.1 Uji Validitas .....	37
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	38
4.1.3.3 Uji Normalitas .....	40
4.1.4 Uji Analisis Jalur .....	40
4.1.5 Uji Hipotesis .....	42
4.1.6 Menghitung Jalur .....	45
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian .....	47
<b>BAB 5 PENUTUP</b> .....	<b>53</b>
5.1 Kesimpulan .....	53
5.2 Saran .....	53
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b> .....	<b>56</b>

**DAFTAR TABEL**

	Halaman
Tabel 1.1 Pembagian Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri .....	3
Tabel 4.1 Pembagian Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri .....	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas .....	37
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	39
Tabel 4.6 Hubungan Jumlah Butir Pertanyaan dengan Reliabilitas Instrumen	39
Tabel 4.7 Uji Normalitas .....	40
Tabel 4.8 Uji Analisis Jalur .....	41
Tabel 4.9 Hasil Uji t Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Motivasi .....	43
Tabel 4.10 Hasil Uji t Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja .....	43
Tabel 4.11 Hasil Uji t Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja .....	43
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	44
Tabel 4.13 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Motivasi (Z) .....	45
Tabel 4.14 Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja (Y) .....	45
Tabel 4.15 Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y) .....	46
Tabel 4.16 Rekapitulasi Hasil Perhitungan Jalur .....	46

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Hierarki kebutuhan Maslow .....	13
Gambar 2.2. Kerangka Berpikir .....	17
Gambar 3.1 Model Diagram Path .....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/ Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Probolinggo .....	32
Gambar 4.2 Diagram Path .....	42



**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 2. Hasil Angket .....	59
Lampiran 3. Frekuensi Data .....	61
Lampiran 4. Uji Instrumen .....	71
Lampiran 5. Uji Normalitas .....	76
Lampiran 6. Uji Analisis Jalur .....	77
Lampiran 7. Tabel r .....	86
Lampiran 8. Tabel t .....	87
Lampiran 9. Surat Izin Penelitian .....	90
Lampiran 10. Surat Diterima Penelitian .....	91
Lampiran 11. Surat Sudah melakukan Penelitian .....	92
Lampiran 12. Dokumantasi .....	93
Lampiran 13. Biodata Diri .....	95

## BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terdapat beberapa sub bab yang akan dibahas diantaranya adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya waktu hubungan yang berkembang dalam pengelolaan organisasi modern saat ini adalah hubungan dua arah yang seimbang, dimana sebuah organisasi akan berupaya memberikan hak yang memang seharusnya diberikan kepada pegawai dan pegawai memberikan kinerja yang maksimal untuk membantu sebuah organisasi berhasil mencapai tujuannya.

Keberhasilan sebuah instansi dalam menjalankan usaha terutama instansi pemerintah tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Pegawai menjadi modal utama dalam menunjang keberhasilan instansi pemerintah, agar pegawai mampu mempertahankan kualitas dari kinerjanya dalam sebuah organisasi maka keseimbangan hak dan kewajiban sangat diperlukan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Hal pertama yang perlu diperhatikan dari segi kompensasi. Besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan biaya hidup pada daerah tempat bekerja, jika kompensasi dibawah biaya hidup maka, pegawai akan kesulitan memenuhi kebutuhan mereka sehari hari yang akhirnya dapat menyebabkan kualitas kinerja pegawai menurun. Selain kompensasi hal yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah motivasi kerja, hal ini bertujuan agar pegawai tidak merasa tertekan atas tuntutan pekerjaan terutama pada organisasi pemerintahan. Realitanya pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi, cenderung akan mempunyai kinerja yang bagus, dan sebaliknya mereka yang memiliki kinerja rendah, dimungkinkan mempunyai motivasi yang rendah dan kebutuhan yang masih belum terpenuhi sehingga menimbulkan pelayanan yang buruk bagi masyarakat.

Organisasi pada bidang pemerintahan memiliki tanggung jawab yang cukup besar karena diharuskan memiliki interaksi langsung dengan masyarakat, perilaku yang baik dan benar pegawai akan didapatkan apabila kebutuhan finansial dan

non finansialnya terpenuhi. Seperti halnya pada kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional di kabupaten Probolinggo adalah lembaga pemerintah nonkementerian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan ATR/BPN kabupaten Probolinggo merupakan instansi pemerintah yang melayani kegiatan masyarakat dalam pembuatan sertifikat hak atas tanah, peralihan hak atas tanah, pembebanan sertifikat hak atas tanah dan kegiatan - kegiatan pelayanan pertanahan lainnya. Kantor pertanahan memiliki 1 sub bagian yaitu sub bagian tata usaha dan memiliki 5 seksi yaitu, hubungan hukum pertanahan, infrastruktur pertanahan, penataan pertanahan, pengadaan tanah, dan yang terakhir adalah seksi penanganan masalah dan pengendalian pertanahan. Pada ATR/BPN kabupaten Probolinggo terdapat sebanyak 32 pegawai pemerintah non pegawai negeri yang sudah di bagi berdasarkan sub bagian dan seksi seksi yang ada. Menurut undang undang Aparatur Sipil Negara no. 5 pasal 7 ayat 2 tahun 2014 pegawai pemerintah non pegawai negeri / pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (**PPPK**) merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan undang-undang.

Kompensasi yang diberikan oleh ATR/BPN Kabupaten Probolinggo terhadap PPPK sudah disesuaikan dengan UU ASN No. 5 Pasal 101 baik kompensasi finansial berupa upah dan intensif tambahan dan juga kompensasi non finansial berupa kenyamanan lingkungan bekerja. Untuk kompensasi yang berupa upah, pihak ATR/BPN sudah memberikan upah yang sesuai dengan upah minimum regional daerah kabupaten probolinggo, apabila ada pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan, para pegawai juga mendapatkan tambahan upah sesuai dengan jumlah yang sudah disepakati. Seperti halnya saat ini ATR/BPN sedang menjalankan program dari pemerintah yang bernama pendaftaran tanah sistematis lengkap atau biasa disebut dengan PTSL. PTSL ini mempunyai target sebanyak 8.000.000 peta bidang tanah (PBT) dan 7.500.000 sertifikat hak atas tanah (HAT) yang tentunya tidak bisa diselesaikan pada saat jam kerja saja, sehingga setelah jam kerja selesai yaitu pukul 16.00 WIB para

pegawai diberikan jam tambahan atau istilah lain adalah lembur, untuk menyelesaikan program yang diberikan oleh pemerintah.

ATR/BPN kabupaten Probolinggo juga menyediakan BPJS untuk pegawainya. Untuk kompensasi non finansial ATR/BPN memberikan fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang nyaman. Interaksi antar sesama pegawai baik dari PNS dan non PNS dalam kondisi yang baik. Hal ini menjadikan pegawai nyaman di tempat kerja sehingga pegawai merasa termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan maksimal, karena sudah terpenuhi kebutuhan finansial dan non finansialnya.

Berikut tabel pembagian pegawai non pegawai negeri pada BPN kabupaten Probolinggo.

Tabel 1.1 Pembagian Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri

NO	SEKSI	JABATAN	JUMLAH
1	Sub Bagian Tata Usaha	Asisten Pengadministrasi Umum	3
		Pengelola Aplikasi	3
2	Hubungan Hukum Pertanahan	Asisten Verifikator Berkas	3
		Asisten Pengadministrasi Umum	6
3	Infrastruktur Pertanahan	Operator Komputer	5
		Asisten Pengadministrasi Umum	1
		Petugas Teknisi	2
4	Penataan Pertanahan	Asisten Pengadministrasi Umum	1
5	Pengadaan Tanah	Asisten Verifikator Berkas	1
		Asisten Pengadministrasi Umum	1
6	Penanganan Masalah dan Pengendalian Pertanahan	Operator Komputer	2
<b>Jumlah Pegawai</b>			<b>32</b>

Sumber : Keputusan Kepala kantor Pertanahan Kabupaten Probolinggo nomor : 10 / KEP-35.13/I/2019

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang akan mengetahui bagaimana hubungan antara kompensasi kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo” .

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo ?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo.

## 1.4 Manfaat

Manfaat yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

b. Bagi Peneliti Lain

Memberikan manfaat kepada peneliti lain agar dapat menjadi rujukan dan memberikan informasi yang dapat berguna bagi penelitian sejenis.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan atau bahan referensi bagi mahasiswa Universitas Jember.



## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, keterkaitan antar variabel, Kerangka konseptual, dan yang terakhir adalah hipotesis penelitian.

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis untuk mengerjakan penelitian ini, yang pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Intan Kurniawati (2015) Dengan Judul “Pengaruh kompensasi, terhadap kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX”. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengaruh antar variabel. Variabel dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), motivasi (Z), dan kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dengan nilai signifikan  $\alpha = 0,05$ . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja sebesar 33,7%, pengaruh langsung variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja sebesar 45,6%, pengaruh langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja sebesar 21,9%, pengaruh langsung variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja sebesar 51,8%, dan pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 25,3 %, pengaruh tidak langsung variabel kompensasi finansial terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 8,5%, pengaruh tidak langsung variabel kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 11.5%.

Penelitian yang berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani (2016) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Variabel penelitian yang digunakan adalah kompensasi (X1), motivasi (X2), kinerja karyawan (Y). dan kepuasan kerja (Z). Analisis data yang digunakan adalah

Analisis Path dengan nilai  $\alpha = 0.05$ . Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 21,1 %, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,1%, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 31,2%, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 24,3 %.

Penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu memiliki persamaan yang terletak pada penggunaan variabel yaitu kompensasi, kinerja, dan motivasi. Penelitian terdahulu yang pertama juga menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*), metode ini juga akan dilakukan dalam melakukan penelitian ini.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Kompensasi**

Kompensasi adalah pemberian upah dari perusahaan sebagai balas jasa yang dilakukan oleh sebuah perusahaannya terhadap karyawannya. Karyawan harus menerima hak haknya setelah menyelesaikan kewajibannya. Kompensasi bukan hanya penting untuk pegawai saja, melainkan juga penting bagi instansi itu sendiri, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan bagaimana sebuah instansi mempertahankan sumber daya manusianya.

Hasibuan (2016:117) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan maupun pegawai yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang dilakukan karyawan selama ini. Menurut Gary Dessler (2009: 82) kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan. Tujuan diberikannya kompensasi menurut Hasibuan (2016:121) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektifitas, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Menurut Bangun (2012:255) adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan kepada pekerjaannya, baik tenaga maupun pemikirannya. Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan baik langsung maupun tidak

langsung, finansial maupun nonfinansial, yang layak kepada pegawai sebagai balasan atas kontribusi jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Marwansyah, 2012:269). Menurut Andrew di kutip oleh Mangkunegara (2009:83) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dengan kinerja. Berdasarkan uraian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima atau pendapatan yang diterima oleh pegawai karena sudah melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

#### **a. Pengelompokan Kompensasi**

Secara garis besar mengelompokkan kompensasi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial, Untuk jenis kompensasi finansial, dibedakan atas kompensasi langsung dan tidak langsung Ulfatin (2016:120). Kompensasi langsung terdiri atas pembayaran yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang seperti gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran intensif seperti komisi bonus bagi keuntungan, dan opsi saham. Adapun yang dimaksud dengan kompensasi tidak langsung atau benefit adalah bentuk tunjangan seperti asuransi, pesangon, tunjangan anak sekolah, pesensiun, dll.

#### **a. Faktor penting kompensasi**

Menurut Bangun (2012:260) terdapat beberapa faktor penting dalam kebijakan penentuan kompensasi. Berikut uraiannya :

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja, bagi pekerjaan – pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi, biasanya tersedia dalam jumlah terbatas maka tingkat upah cenderung tinggi begitupun sebaliknya. Walaupun demikian pendekatan barang atas tenaga kerja tidak sepenuhnya benar namun tidak dapat dipungkiri bahwa upah adalah harga untuk jasa tenaga kerja.
2. Perekonomian, kondisi perekonomian pesat yang dialami oleh suatu negara tertentu akan menciptakan daya saing lebih besar akan mendorong tingkat upah dan gaji naik, begitu pula sebaliknya.

3. Serikat buruh, melalui Undang Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003, serikat buruh berhak menghimpun dan mengelola keuangan serta mempertanggungjawabkan keuangan organisasi.
4. Kondisi keuangan perusahaan, apabila dikatakan upah tenaga kerja dapat dipengaruhi kekuatan dari serikat buruh, hal ini juga harus menyesuaikan dengan kondisi keuangan perusahaan.
5. Kebijakan perusahaan, seorang manajer tentu akan membuat pedoman kompensasi yang sudah dipertimbangkan keadilannya. apabila tidak adanya kebijakan perusahaan yang benar benar sudah dipertimbangkan dan adil maka dikhawatirkan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai
6. Produktivitas, semakin tinggi hasil produksi atau prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan maka hal yang wajar apabila perusahaan menaikkan tingkat upah karyawan. Perbedaan kompensasi yang diterima karyawan biasanya didasarkan dari tingkat produksi yang dihasilkan.
7. Biaya Hidup, perbedaan biaya hidup pada berbagai daerah biasanya dipicu oleh kondisi ekonomi pada daerah tersebut.
8. Pemerintahan, pemerintah menentukan batas minimum upah yang diterima karyawan. Hal ini dapat ditentukan sesuai dengan jenis pekerjaannya dan tidak terlepas dari masing masing biaya hidup pada masing masing daerah.

**b. Persyaratan pemberian kompensasi**

Pemberian kompensasi oleh organisasi kerja kepada pegawai akan berdampak langsung dan tidak langsung terhadap keberhasilan organisasi (Bangun 2012:263). Organisasi dapat mendapatkan manfaat yang besar dengan pemberian kompensasi, asalkan pemberiannya sesuai dengan persyaratan kompensasi seperti berikut :

1. Mencukupi, yaitu memenuhi ketentuan umum baik yang distandartkan oleh pemerintah, serikat kerja, peringkat manajemen, dan kelayakan sosial masyarakat.
2. Adil, yaitu setiap pegawai yang diberi kompensasi selaras dengan jumlah usaha yang dicurahkan, kemampuan, pelatihan, dan kompetensi dibutuhkan.

3. Berimbang, yaitu ada keseimbangan dalam jenis dan bentuk kompensasi, misalnya berimbang antara gaji dan tunjangan.
4. Efektif dan Efisien, yaitu kompensasi diberikan secara tepat sesuai dengan tingkat pekerjaannya dan efisien sesuai dengan kemampuan organisasi
5. Memenuhi kebutuhan, yaitu disesuaikan dengan standar kebutuhan pokok di suatu daerah.
6. Memotivasi orang untuk bekerja, yaitu kompensasi diberikan agar para pegawai mau dan mampu meningkatkan kinerjanya.

**c. Indikator Kompensasi**

Menurut hasibuan (2016:118) Kompensasi secara umum memiliki indikator sebagai berikut.

1. Gaji yaitu tarif bayaran yang diberikan secara teratur (mingguan, bulanan, tahunan)
2. Upah, yaitu tarif atau bayaran yang pemberiannya berdasarkan lama waktu dan syarat syarat tertentu
3. Insentif, insentif dipandang sebagai penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerjanya semakin meningkat.
4. Tunjangan, pada umumnya tunjangan diberikan sebagai tambahan gaji atau upah yang berfungsi untuk mensejahterakan pegawai. Macam macam tunjangan antara lain : tunjangan jabatan, tunjangan profesi, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan sebagainya.
5. Asuransi, penanggung akan keselamatan kerja
6. Kompensasi karier, berupa rasa aman ditempat kerja, kesempatan untuk mendapatkan pengembangan profesi dan jabatan, pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi Sosial, berupa pengakuan dan penghargaan dari masyarakat, kerjasama antara teman seprofesi, serta komunikasi yang baik antar individu.

Berdasarkan pendapat dan penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa kompensasi merupakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima atau pendapatan yang diterima oleh pegawai sebagai penghargaan atau *reward*

atas kinerjanya. Kompensasi diberikan dengan memperhatikan faktor faktor tertentu. Seperti halnya pada ATR / BPN Kabupaten Probolinggo, yang memberikan kompensasi yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, seperti memberikan gaji sesuai dengan upah minimum regional setempat, memberikan tunjangan makan dan keselamatan bekerja, dan menciptakan lingkungan yang aman untuk bekerja.

### 2.2.2 Motivasi

Berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja. Berbagai permasalahan motivasi yang sering dihadapi oleh banyak lembaga hanya diselesaikan untuk permasalahan jangka pendek saja. sebagai bukti bahwa masih banyak permasalahan berulang ulang terkait dengan Motivasi. Menurunnya semangat kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh pegawai dikarenakan kurangnya motivasi yang didapatkan baik dari lingkungan pekerjaan, maupun lingkungan rumah. Jika imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu, sehingga pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2009:131).

Motivasi Menurut Bangun (2012:312) berasal dari kata latin *move* yang berarti “dorongan atau daya penggerak”, motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan suatu tugas sebagai manajer untuk mempengaruhi orang lain atau karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Rivai, 2013:87). Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai motivasi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerjas seorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang

menjadi tujuan organisasi tercapai. Berikut adalah teori yang berkaitan dengan Motivasi

**a. Pendekatan – pendekatan Motivasi**

Bangun (2012:14) menyatakan bahwa motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan, yang pertama adalah pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut penjelasan dari ke empat pendekatan diatas:

1. Pendekatan tradisional, yaitu pendekatan yang berfokus pada bagaimana seorang manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan system intensif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin banyak pula yang didapatkan.
2. Pendekatan hubungan manusia, yaitu pendekatan yang selalu dikaitkan dengan kontak sosial, dimana kontak sosial mampu membantu menciptakan dan mempertahankan motivasi.
3. Pendekatan sumber daya manusia, yaitu pendekatan yang menekankan pernyataan bahwa para pekerja dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang maupun kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk mendapatkan prestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.
4. Pendekatan kontemporer, yaitu pendekatan yang didominasi oleh tiga tipe teori motivasi, yang pertama adalah teori isi yang menjelaskan bahwa berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi. kemudian teori proses, yang berpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam keadaan bekerja. Dan yang terakhir adalah teori penguatan, dimana teori ini berpusat pada bagaimana pegawai berpusat pada pekerjaan yang diinginkan.

**b. Teori Kebutuhan**

Siagian, (2013:289) Mc Clelland berpendapat bahwa jika kebutuhan seseorang sangat kuat maka motivasi orang tersebut bertambah untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) yaitu dorongan untuk mengungguli dan melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.
2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) yaitu hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan nPow yang tinggi lebih menyukai ditempatkan dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, cenderung lebih peduli pada gengsi (*prestise*) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain daripada kinerja yang efektif.
3. Kebutuhan berafiliasi yaitu hasrat untuk disukai dan diterima baik oleh orang lain. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan tingkat salingpengertian yang tinggi

#### c. Teori Kebutuhan Berjenjang Maslow

Teori Kebutuhan Berjenjang Maslow mengatakan bahwa karyawan ditempat kerja dimotivasi oleh keinginan untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang ada dalam diri seseorang (Sunyoto 2013:2). Hierarki kebutuhan Maslow yaitu :



Gambar 2.1 Hierarki kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan dasar manusia seperti meliputi sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu apabila kebutuhan fisik sudah terpenuhi maka manusia membutuhkan rasa aman dan perlindungan.

3. Kebutuhan sosial, yaitu meliputi kasih sayang, rasa memiliki, interaksi sosial dan kebutuhan diterima dalam sebuah kelompok. Karena setiap manusia memiliki sifat saling tergantung antara satu sama lain.
4. Kebutuhan Penghargaan, yaitu kebutuhan yang meliputi faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan persepsi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan penghargaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu keinginan untuk menunjukkan semua kemampuan yang di miliki. Meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.

Teori kebutuhan Maslow mendeskripsikan apa yang dibutuhkan seseorang terutama seorang pekerja. Teori ini telah menerima pengakuan luas di antara manajer pelaksana karena teori ini logis. Motivasi masuk pada kebutuhan penghargaan, dimana setiap manusia ingin di hargai dan perlu menghargai. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow indikator motivasi ada 5 yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. ATR / BPN Kabupaten Probolinggo juga memotivasi pegawai dengan memenuhi kebutuhan pegawainya, pemberian kompensasi diberikan guna memenuhi kebutuhan sehari hari. Apabila kebutuhan pegawai sudah terpenuhi seperti yang dikatakan Maslow maka para pegawai dapat maksimal dalam kinerjanya.

### 2.2.3 Kinerja

Setiap perusahaan maupun lembaga organisasi menginginkan adanya peningkatan kinerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik agar tujuan yang diinginkan sebuah perusahaan tercapai. Untuk itu perlu diadakan perbaikan sistem kerja yang dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Sebuah perusahaan perlu menerapkan system manajemen kinerja yang baik, agar para pekerja merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*Perfomance*) adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan persyaratan pekerjaan

(*job requirement*). Seorang Pegawai pada dasarnya pada saat melaksanakan tugas diharapkan dapat menunjukkan performance yang maksimal mulai dari ketetapan waktu sesuai tanggung jawab yang diberikan. Davis (1985:484) dalam Mangkunegara (2009:13-14), mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan demikian kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

#### **a. Unsur – Unsur Kinerja**

Kinerja pada setiap instansi tentu memiliki unsur yang tidak selalu sama. Berikut unsur-unsur kinerja menurut Ufatin (2016:149):

1. Hasil Kerja, hasil kerja yang dimaksud disini adalah bagaimana kualitas pelayanan seorang pegawai.
2. Perilaku, perilaku pegawai disini harus baik dan sesuai dengan norma kesopanan, sikapnya terhadap sesama pegawai dan karyawan lainnya.
3. Kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya.
4. Komparatif, membandingkan hasil kinerja pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

Dilihat dari unsur - unsur yang disampaikan Bangun, kinerja mempunyai 4 unsur pokok yaitu hasil kerja, perilaku, kompetensi dan komparatif.

#### **b. Indikator Kinerja**

Mathis dan Jackson (2009:116) mengemukakan bahwa indikator kinerja ada 5 yaitu :

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas kerja, yaitu merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselsaikkannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
4. Efektifitas kerja, merupakan tingkat pengetahuan sumberdaya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.
5. Kemandirian, pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa harus dibantu oleh orang lain.
6. Komitmen memiliki arti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perusahaannya.

### **c. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja**

Kinerja perlu dilakukan penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Penilaian kinerja memberikan beberapa manfaat bagi sebuah perusahaan maupun instansi, antara lain evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan system, dan dokumentasi (Bangun, 2012: 233). Berikut ulasan singkat mengenai manfaat dan tujuan kinerja.

1. Evaluasi Antar individu dalam organisasi, dimana hal ini akan memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu. Kepentingan lain atas tujuan ini adalah sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan, promosi pekerjaan, mutasi dan sebagainya.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, Setiap individu dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang kinerjanya rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan sistem, sebuah perusahaan mempunyai sistem yang saling berkaitan satu sama lain. Apabila salah satu subsistem berfungsi tidak baik maka akan mengganggu jalannya subsistem yang lain, untuk itu system dalam sebuah perusahaan harus dipelihara dan dikembangkan dengan baik.

4. Dokumentasi, penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan dimasa yang akan datang.

Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Seperti halnya pada pegawai kementerian agraria dan tata ruang badan pertanahan nasional kabupaten probolinggo, disana kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas, ketepatan waktu kemandirian efektifitas kerja, dan komitmen juga diperhatikan.

### **2.3 Pengaruh Antar Variabel**

#### **2.3.1 Pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi kerja**

Pemberian Kompensasi sangat penting dilakukan dan hendaknya jumlahnya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan, seperti halnya pada teori berjenjang maslow, dimana pada teori ini menjelaskan bahwa manusia mempunyai tingkatan kebutuhan yang berpengaruh satu sama lain antara kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan juga kebutuhan aktualisasi diri semua kebutuhan ini apabila terpenuhi dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, seperti halnya pada pemberian kompensasi, kesesuaian kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya motivasi kerja dalam diri pegawai, hal ini disebabkan oleh kebutuhan yang sudah terpenuhi akibat pemberian kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Ketika kebutuhan terpenuhi pegawai akan merasa lebih bersemangat dan tingkat kepercayaan diri meningkat, keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang lebih juga akan muncul karena keadaan seperti ini. Dengan kata lain naiknya kompensasi akan berdampak pada meningkatnya motivasi kerja.

#### **2.3.2 Pengaruh antara Motivasi dan Kinerja**

Pemberian motivasi terhadap pegawai baik berupa dukungan maupun reward serta kenaikan jabatan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pasalnya

pegawai akan lebih giat dalam bekerja untuk mendapatkan *reward* atau kenaikan jabatan tertentu. Anggapan bahwa keinginan untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya yang menyebabkan orang mau bekerja keras. Dengan kata lain seseorang akan berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Jika imbalan ini bertambah, maka intensitas pekerjaan pun akan dapat dipacu, sehingga pemberian imbalanlah yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan (Sutrisno, 2009:131).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Akibat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi seseorang akan mencari cara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya tersebut. salah satunya adalah dengan bekerja.

### **2.3.3 Pengaruh antara Kompensasi dan Kinerja**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Hasibuan (2016:117) menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan maupun pegawai yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang dilakukan karyawan selama ini. Komoensasi diberikan untuk memberikan reward atas pekerjaan yang dilakukan. Menurut Andrew di kutip oleh Mangkunegara (2009:83) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding dengan kinerja. Dengan diberikannya kompensasi yang sesuai harapan, maka pegawai akan lebih giat dalam bekerja.

## **2.4 Kerangka Berpikir Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi pada Pegawai Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo. Kerangka berpikir disini bertujuan untuk mempermudah memahami hubungan antara variabel yang akan diteliti oleh peneliti. Berdasarkan uraian diatas berikut adalah kerangka konseptual dari penelitian kali ini.



Gambar 2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir di atas menjelaskan kompensasi yang memiliki lima indikator berpengaruh terhadap motivasi kerja (H1), kompensasi berpengaruh kinerja pegawai (H2), dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (H3). Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner dengan pernyataan yang sesuai dengan indikator setiap variabel.

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

H1 : diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap Kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada ATR/ BPN Kabupaten Probolinggo.

H2 : diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada ATR/ BPN Kabupaten Probolinggo.

H3 : diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja pegawai pemerintah non pegawai negeri pada ATR/BPN Kabupaten Probolinggo.

### **BAB 3. METODE PENELITIAN**

Bab ini peneliti akan menjelaskan beberapa sub bab diantaranya rancangan penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, lokasi dan objek penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, metode analisis data, uji asumsi klasik, dan yang terakhir kerangka pemecahan masalah

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis statistik. Hasil dari penelitian ini disajikan dalam bentuk angka kemudian di uraikan. Penelitian ini menggunakan pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi kerja (Z) pada Kementerian Agrarian dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo. Penentuan tempat penelitian yaitu menggunakan metode *purposive area*, sedangkan untuk menentukan sampel peneliti menggunakan tehnik *accidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner, observasi dan dokumen. Pengumpulan data menggunakan metode kuisisioner, wawancara, observasi dan dokumen. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), Penelitian ini difokuskan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada Pegawai Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo.

#### **3.2 Metode Penentuan Tempat Penelitian**

Penelitian kali ini untuk penentuan tempat penelitian menggunakan metode *purposive area* yaitu dimana peneliti menentukan tempat penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Penelitian kali ini dilakukan di Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo Jalan Soekarno Hatta No.137, Curahgrinting, Kanigaran, Sukabumi, Probolinggo, Kota Probolinggo, Jawa Timur.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi bukan hanya jumlah yang ada tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh benda atau objek yang akan diteliti sehingga satu orangpun dapat digunakan sebagai populasi. Jadi populasi tidak hanya berupa jumlah objek atau subjek yang akan diteliti tetapi juga kesesuaian karakteristik dengan apa yang ingin diteliti. Populasi pada penelitian kali ini seluruh pegawai pemerintah non pegawai negeri di lingkungan kementerian agraria dan tata ruang / badan pertanahan nasional kabupaten probolinggo yang berjumlah 32 pegawai .

#### b. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus atau Sampling total adalah Tehnik sampling Sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Semua penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus (Sugiyono, 2018:146). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak mencapai 100 maka peneliti mengambil seluruh pegawai non pegawai negeri. yaitu sebanyak 32 Pegawai pemerintah non Pegawai Negeri Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Probolinggo.

### 3.4 Definisi Oprasional Variabel

#### a. Variabel Kompensasi (X)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan karyawan selama ini, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial. Item-item dari indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Asuransi

4. Kompensasi karir (fasilitas yang mendukung suasana dan lingkungan kerja)
5. Kompensasi sosial (komunikasi yang baik).

**b. Variabel Kinerja (Y)**

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Indikator kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas bekerja (kemampuan bekerja)
2. Kuantitas bekerja (waktu dalam bekerja)
3. Ketepatan waktu
4. Komitmen (target bekerja)
5. Efektifitas Kerja (kritik dan saran)
6. Kemandirian Bekerja

**c. Variabel Motivasi (Z)**

Motivasi adalah suatu faktor pendorong yang ada didalam diri manusia untuk melakukan atau tidak melakukan suatu aktivitas tertentu. Jika keinginan, kebutuhan dan harapan kerja seorang bekerja dengan giat dan berprestasi, agar apa yang menjadi tujuan organisasi tercapai. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik (konsumsi)
2. Kebutuhan rasa aman (kondisi kerja yang aman)
3. Kebutuhan Sosial (rekreasi)
4. Penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri (pujian untuk pengembangan)

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana penelitian ini ditekankan pada pengujian teori - teori melalui variabel yang dituliskan sebagai angka dan memerlukan analisis data melalui proses statistik.

**b. Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari buku, dan beberapa jurnal di internet, berikut ulasan singkat mengenai data primer dan data sekunder.

**1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada para pegawai ATR/BPN Kabupaten Probolinggo. Kuisisioner ini berisikan sejumlah pertanyaan yang harus diisi para responden.

**2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara, buku penunjang, internet, hasil penelitian sejenis terkait dengan penelitian.

**c. Sumber Data**

Sumber data diperoleh dari responden yaitu pegawai pemerintah non pegawai negeri pada ATR/BPN kabupaten Probolinggo.

**3.6 Metode Pengolahan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**a. Metode Angket**

Metode angket yaitu metode pengolahan data dengan menggunakan data yang terdiri dari sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Responden diminta untuk mengisi pertanyaan dan pernyataan. Hal ini ditujukan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Angket digunakan untuk mengambil data primer dari responden.

**b. Metode Wawancara**

Metode ini sebagai pelengkap dalam pengumpulan data primer. Selain itu, metode ini juga digunakan untuk mendapatkan keterangan lebih jelas atau mendukung jawaban yang disampaikan melalui kuisisioner. Teknik wawancara yang dilakukan peneliti menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada responden di ATR/BPN Kabupaten Probolinggo.

c. Metode Observasi

Metode observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mengamati objek penelitian secara langsung serta melakukan pencatatan secara sistematis apabila menemukan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian..

d. Metode Dokumen

Metode dokumentasi merupakan metode yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari sudut pandang subjek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainnya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan. dalam penelitian ini data dokumentasi berupa gambar. Metode ini dilakukan untuk melengkapi data yang belum didapatkan melalui metode pengumpulan data sebelumnya.

### 3.7 Metode Pengolahan Data

Sebelum kegiatan analisis data dilakukan, maka peneliti perlu melakukan tahap pengolahan data. Dalam penelitian kuantitatif tahap pengolahan data meliputi tahap memeriksa atau *editing*, proses pemberian skor atau *koding*, dan yang terakhir adalah proses pembeberan atau *tabulasi*.

**a. Editing**

*Editing* dalam penelitian ini adalah kegiatan yang akan dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun semua data dari lapangan. Hal ini dimaksudkan untuk melihat ulang data yang telah terkumpul, untuk meminimalisir adanya data yang kurang dan tidak lengkap. Apabila ada angket yang tidak lengkap dalam pengisiannya, maka peneliti akan memberikan angket susulan kepada responden untuk diisi kembali secara teliti dan lengkap. Angket susulan pada responden dibatasi 3 kali. Apabila setelah 3 kali angket diberikan masih tidak lengkap, maka peneliti tidak mengikutsertakan angket tersebut.

**b. Skoring**

Skoring merupakan jawaban dengan pemberian skor berupa angka untuk setiap pertanyaan atau pernyataan pada sebuah angket. Menurut Arikunto (2013:3) *skoring* adalah unsur – unsur yang mengklasifikasi jawaban dengan skor tertentu lazimnya angka. Penelitian ini memberikan penilaian pada angker dengan

menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:93) Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Kategori skor jawaban yang disediakan adalah sebagai berikut :

1. Nilai skor 5 : untuk responden yang menjawab sangat setuju (SS)
2. Nilai skor 4 : untuk responden yang menjawab setuju (S)
3. Nilai skor 3 : untuk responden yang menjawab kurang setuju (KS)
4. Nilai skor 2 : untuk responden yang menjawab tidak setuju (TS)
5. Nilai skor 1 : untuk responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS)

### c. *Tabulasi*

Tahap *tabulasi* dilakukan setelah peneliti selesai melakukan *koding*. Pada tahap *tabulasi* ini, peneliti akan memasukkan data yang sudah diperoleh dari angket, pada tabel – tabel tertentu dan mengatur angka – angka sesuai dengan ketentuan, serta menghitungnya. Sehingga akan diketahui berapa nilai total tiap responden dari tiap variabel.

## 3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### 3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengujian yang digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan *Produk Momen Pearson* Koefisien validitas dapat dicari dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari masing - masing atribut, dengan menggunakan SPSS for Windows. Jika koefisien hitung (r hitung) lebih besar dari nilai kritis (r tabel) maka dapat dikatakan valid. Untuk menghitungnya berikut rumus uji validitas.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum X^2 - \sum X^2 n \sum Y^2 - \sum Y^2}}$$

(Arikunto, 2006:170)

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

$n$  = Jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor butir soal

$\sum Y$  = Jumlah skor total soal

$\sum X^2$  = Jumlah skor kuadrat butir soal

$\sum Y^2$  = Jumlah skor total kuadrat butir soal

Kriteria Pengujian :

- Jika  $r_{hitung} >$  dari  $r_{tabel}$  pada derajat bebas  $n-k$  dengan taraf signifikan 5%. Maka dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} <$  dari  $r_{tabel}$  pada derajat bebas  $n-k$  dengan taraf signifikan 5%. Maka dinyatakan tidak valid.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas atau keandalan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah data hasil angket/kuesioner dapat dipercaya/reliabel atau tidak. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dengan tingkat signifikansi  $>0,05$ .

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(k-1)r}$$

(Priyatno, 2010:97)

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas

$r$  = Koefisien rata-rata kolerasi antar variabel

$k$  = Jumlah variabel dalam persamaan

Pada penelitian ini akan menggunakan *program SPSS versi 22.0 for windows* untuk mempermudah dalam melakukan uji validitas dan reliabilitas instrument.

### 3.9 Metode Analisis Data

#### 3.9.1 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data perlu dilakukan sebagai syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi. Normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*. Jika nilai probabilitas lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa data yang diobservasi adalah normal (Ghozali, 2013)

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Santoso, 2002:203). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dilakukan langkah-langkah sebagai berikut (Santoso, 2002:206):

##### a. Besaran *VIF* (*variance inflation factor*) dan *tolerance*

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah:

- 1) Mempunyai nilai *VIF* di sekitar angka 1
- 2) Mempunyai angka *tolerance* mendekati 1

##### b. Besaran korelasi antar variabel independen

Pedoman model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5) jika korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinieritas.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

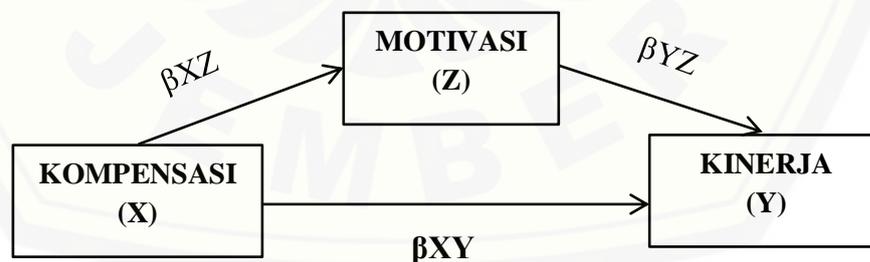
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Jika varian berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun deteksi adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2002:210) adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah *understandardized*. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Validitas

### 3.9.2 Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksir hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghazali, 2013). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kualitas antar variabel. Hubungan kualitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dapat dilakukan analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel.



Gambar 3.1 Model Diagram Path

Sumber : data diolah (2019)

Keterangan:

$\beta_{XZ}$  : Koefisien Jalur pengaruh langsung X terhadap Z

$\beta_{XY}$  : Koefisien Jalur pengaruh langsung X terhadap Y

$\beta_{YZ}$  : Koefisien Jalur pengaruh Langsung Z terhadap Y

Dimana :

X : Kompensasi

Z : Motivasi Kerja

Y : Kinerja

$e_{1,2}$  : Residual atau *prediction error*

### 3.9.3 Uji Signifikansi

Uji signifikansi digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu. Adapun tahapan uji signifikansi adalah sebagai berikut (Supranto, 2002:252):

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$  (berarti variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

$H_a : \beta_1 \neq 0$  (berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel independen)

2. Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikansi seharusnya adalah  $\alpha = 5\%$  atau confidence interval sebesar 95%.

3. Membandingkan tingkat signifikan dengan  $\alpha = 5\%$

Untuk menentukan apakah hipotesis nol diterima atau ditolak dibuat ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Apabila signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

### 3.9.5 Model Trimming (*Trimming Theory*)

*Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel

eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Menurut Ridwan (2008:129), langkah-langkah pengujian analisis menggunakan model *trimming theory*, yaitu.

- a. Merumuskan persamaan struktural
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
  - 1) Membuat gambar diagram jalur lengkap
  - 2) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. Menghitung secara individual
- e. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur
- f. Merangkum ke dalam table
- g. Memaknai dan menyimpulkan

### 3.9.6 Perhitungan Jalur

Penelitian ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi (X) baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z). Apabila jalur signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Perhitungan jalur tersebut melalui proses sebagai berikut :

- a. Menghitung pengaruh langsung (*Dirrect Effect* atau DE)
  1. Pengaruh langsung variabel kompensasi (X) terhadap variabel motivasi (Z)
  2. Pengaruh langsung variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y)
  3. Pengaruh langsung variabel motivasi (Z) terhadap variabel kinerja (Y)
- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)
  1. Pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y) melalui variabel motivasi (Z)

## BAB 5 PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo yaitu dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai sebesar 0.734 atau 73,4%. Selain itu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara tidak langsung melalui motivasi kerja pegawai kementerian agraria dan tata ruang/badan pertanahan nasional kabupaten Probolinggo sebesar 0,524 atau 52,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi kepada pegawai maka kinerja pegawai juga semakin baik, selain itu motivasi kerja pegawai dalam bekerja juga semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

- a. Bagi pihak ATR/BPN Kabupaten Probolinggo, sebaiknya tetap memberikan kompensasi yang sesuai dan motivasi yang baik pada pegawainya.
- b. Bagi pihak pegawai, sebaiknya menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan beban kerja yang diberikan.
- c. Bagi peneliti lain, jika akan meakukan penelitian yang serupa dengan penelitian ini, untuk menambah atau mengambil variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja, yang tidak diteliti dalam penelitian ini, supaya dapat menciptakan penelitian-penelitian yang lebih baik dan menjadi referensi pada penelitian berikutnya.

**DAFTAR PUSTAKA****Buku**

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian*. Cetakan ke 12. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. PT Indeks,. Jakarta
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indriantoro, N. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Priyatno, D. 2010. *Paham Analisis Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Raja Grafindo.
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sujarweni, V. W. 2015. *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sunyoto, D. 2013 *Perilaku Organisasional: Teori, Kuisisionerdan Proses Analisis Dat*. Yogyakarta : CAPS (Center For Academic Publishing Service)

Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Kencana Media Group.

Ulfatin, N. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Prasada.

#### **Skripsi**

Kurniawati, I. 2015. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 9 Jember*. Universitas Negeri Jember

Rambulangi, C. J. 2016 *Hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pegawai badan pertanahan nasional tingkat II Samarinda*. Universitas Mulawarman Samarinda

#### **Jurnal**

Putranto, D. I. 2012. *Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Semarang*. Diponegoro Journal of Social and Politic. 1-9.

Anggi, Z. 2013. *Determinan Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri Tbk. Cabang Bontang*.

#### **Surat Keputusan**

Keputusan Kepala kantor Pertanahan Kabupaten Probolinggo nomor : 10 / KEP-35.13/I/2019

#### **Undang Undang**

Undang Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

#### **Peraturan Perundang Undangan Presiden**

Peraturan Perundang Undangan Presiden No. 20 Tahun 2015 Tentang Badan Pertanahan Nasional

**Lampiran 1****LEMBAR KUESIONER****I. Petunjuk Pengisian**

1. Mohon tulislah identitas diri anda dengan benar.
2. Mohon kuisisioner ini diisi dengan sebenarnya - benarnya sesuai dengan apa yang anda rasakan, agar peneliti mendapatkan data yang valid.
3. Untuk jawaban berupa pilihan ganda, jawaban cukup dengan memberikan tanda *check* (√) pada alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**II. Identitas Responden**

Nomor Urut : ..... ( diisi oleh peneliti )

Nama : .....

Usia : ..... Tahun

Jenis Kelamin :  Laki – Laki  Perempuan

**X Kompensasi**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan sudah mampu memenuhi kebutuhan sehari – hari					
2.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
3.	Instansi tempat saya bekerja telah memberikan tunjangan secara adil kepada semua pegawai sesuai dengan beban kerja					
4.	Instansi tempat saya bekerja, telah menyediakan asuransi bagi pegawai					
5.	Instansi tempat saya bekerja memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai					
6.	Instansi tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana dan lingkungan kerja yang nyaman					
7.	Pimpinan senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai dan bersikap ramah terhadap para pegawainya					

**Z Motivasi**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Tempat saya bekerja menyediakan makan siang dan menyediakan minuman					
2.	Instansi menciptakan kondisi kerja yang aman.					
3.	Instansi tempat saya bekerja memberikan rekreasi kepada pegawai setiap beberapa bulan sekali agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang					
4.	Instansi menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi					

5.	Pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai.					
----	--	--	--	--	--	--

### Y Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya dan sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan.					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Saya selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja					
5.	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas performa kerja yang saya berikan					
6.	Saya selalu mencapai target kerja yang ditetapkan oleh instansi					

## Lampiran 2

## HASIL ANGKET

No.	Kompensasi (X)							Jumlah	Motivasi (Z)					Jumlah	Kinerja (Y)					Jumlah	
1	5	4	4	4	3	3	4	27	4	3	5	4	3	19	4	4	4	4	4	5	25
2	4	5	5	5	5	3	4	31	5	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	5	26
3	5	5	4	5	5	4	4	32	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	4	4	5	4	5	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	26
5	4	5	3	5	4	4	4	29	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	5	4	4	5	5	31	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	4	4	28
7	3	4	3	4	5	5	4	28	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	3	4	27
8	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	3	2	23
9	3	4	5	3	4	3	4	26	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	5	5	25
10	4	5	5	3	4	5	4	30	3	4	5	4	5	21	4	5	4	3	5	4	25
11	5	4	4	4	5	5	5	32	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	3	3	22
12	5	4	4	5	4	4	4	30	5	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	4	25
13	3	3	2	4	3	3	3	21	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	4	4	24
14	3	2	3	4	4	3	3	22	4	3	2	3	4	16	2	2	2	3	3	3	15

15	3	3	3	3	4	4	3	23	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	4	4	20
16	3	4	3	3	3	4	3	23	3	3	4	3	3	16	3	2	2	3	3	4	17
17	3	2	3	3	3	4	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	3	19
18	5	4	5	5	4	4	5	32	4	4	4	3	3	18	4	5	5	5	5	5	29
19	5	5	5	5	5	3	4	32	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	4	29
20	5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
21	5	4	5	4	4	4	4	30	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29
22	3	4	4	4	3	3	4	25	4	2	3	4	3	16	4	5	3	3	4	3	22
23	4	5	5	4	3	4	4	29	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29
24	5	3	3	5	5	4	4	29	5	5	4	4	4	22	3	5	5	3	4	4	24
25	4	2	2	2	4	3	3	20	4	4	5	4	3	20	3	3	3	4	5	4	22
26	5	3	4	4	3	3	5	27	4	4	3	5	4	20	5	3	4	4	4	4	24
27	4	5	3	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	25
28	4	5	3	4	4	3	4	27	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	5	26
29	3	3	3	4	3	4	4	24	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	5	5	25
30	3	3	3	4	3	3	3	22	4	4	4	3	3	18	4	3	3	3	4	3	20
31	3	3	3	4	3	5	3	24	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	4	4	20
32	4	3	4	5	5	4	4	29	5	5	4	4	5	23	3	4	4	5	5	3	24

Lampiran 3

Frekuensi Data

Frequencies (Kompensasi)

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X
N Valid	32	32	32	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,9375	3,8125	3,7500	4,0313	3,9688	3,8125	3,9063	27,2188
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	28,0000
Std. Deviation	,84003	,96512	,91581	,73985	,78224	,69270	,64053	3,71340
Minimum	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	20,00

Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	37,5	37,5	37,5
4,00	10	31,3	31,3	68,8
5,00	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	9,4	9,4	9,4
	3,00	9	28,1	28,1	37,5
	4,00	11	34,4	34,4	71,9
	5,00	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	12	37,5	37,5	43,8
	4,00	10	31,3	31,3	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	5	15,6	15,6	18,8
	4,00	18	56,3	56,3	75,0
	5,00	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	10	31,3	31,3	31,3
	4,00	13	40,6	40,6	71,9
	5,00	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	11	34,4	34,4	34,4
	4,00	16	50,0	50,0	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	25,0	25,0	25,0
	4,00	19	59,4	59,4	84,4
	5,00	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

**X**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	20,00	1	3,1	3,1	3,1	
	21,00	2	6,3	6,3	9,4	
	22,00	2	6,3	6,3	15,6	
	23,00	2	6,3	6,3	21,9	
	24,00	2	6,3	6,3	28,1	
	25,00	1	3,1	3,1	31,3	
	26,00	2	6,3	6,3	37,5	
	27,00	3	9,4	9,4	46,9	
	28,00	2	6,3	6,3	53,1	
	29,00	4	12,5	12,5	65,6	
	30,00	4	12,5	12,5	78,1	
	31,00	3	9,4	9,4	87,5	
	32,00	4	12,5	12,5	100,0	
	Total		32	100,0	100,0	

**Frequencies (Motivasi)**

**Statistics**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
N	Valid	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,0625	4,0313	4,0625	3,9375	3,9063	20,0000
Median		4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	20,0000
Std. Deviation		,66901	,78224	,84003	,71561	,73438	2,77082
Minimum		3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	15,00

**Frequency Table**

**Z.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	6	18,8	18,8	18,8
4,00	18	56,3	56,3	75,0
5,00	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Z.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,1	3,1	3,1
3,00	6	18,8	18,8	21,9
4,00	16	50,0	50,0	71,9
5,00	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,1	3,1	3,1
3,00	7	21,9	21,9	25,0
4,00	13	40,6	40,6	65,6
5,00	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	9	28,1	28,1	28,1
4,00	16	50,0	50,0	78,1
5,00	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Z.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	31,3	31,3	31,3
4,00	15	46,9	46,9	78,1
5,00	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Z**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15,00	1	3,1	3,1	3,1
16,00	3	9,4	9,4	12,5
17,00	4	12,5	12,5	25,0
18,00	3	9,4	9,4	34,4
19,00	1	3,1	3,1	37,5
20,00	6	18,8	18,8	56,3
21,00	3	9,4	9,4	65,6
22,00	5	15,6	15,6	81,3
23,00	3	9,4	9,4	90,6
24,00	1	3,1	3,1	93,8
25,00	2	6,3	6,3	100,0

Total	32	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Frequencies (Kinerja)**

**Statistics**

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
N Valid	32	32	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,0000	4,0313	3,9688	4,0313	4,2188	4,0625	24,3125
Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	25,0000
Std. Deviation	,80322	,93272	,89747	,78224	,70639	,80071	3,66709
Minimum	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	15,00

**Frequency Table**

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	3,1	3,1	3,1
3,00	7	21,9	21,9	25,0
4,00	15	46,9	46,9	71,9
5,00	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	7	21,9	21,9	28,1
	4,00	11	34,4	34,4	62,5
	5,00	12	37,5	37,5	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	6,3	6,3	6,3
	3,00	7	21,9	21,9	28,1
	4,00	13	40,6	40,6	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	28,1	28,1	28,1
	4,00	13	40,6	40,6	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
Total		32	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	15,6	15,6	15,6
	4,00	15	46,9	46,9	62,5
	5,00	12	37,5	37,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	3,1	3,1	3,1
	3,00	6	18,8	18,8	21,9
	4,00	15	46,9	46,9	68,8
	5,00	10	31,3	31,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15,00	1	3,1	3,1	3,1
	17,00	1	3,1	3,1	6,3
	19,00	1	3,1	3,1	9,4
	20,00	3	9,4	9,4	18,8
	22,00	3	9,4	9,4	28,1
	23,00	1	3,1	3,1	31,3
	24,00	5	15,6	15,6	46,9
	25,00	6	18,8	18,8	65,6
	26,00	3	9,4	9,4	75,0
	27,00	1	3,1	3,1	78,1
	28,00	1	3,1	3,1	81,3
	29,00	5	15,6	15,6	96,9
	30,00	1	3,1	3,1	100,0
	Total		32	100,0	100,0

## Lampiran 4

**Uji Instrumen**  
**Uji Validitas (X)**

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X
X1.1	Pearson Correlation	1	,383*	,440*	,470**	,439*	,035	,588**	,728**
	Sig. (2-tailed)		,031	,012	,007	,012	,851	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	,383*	1	,529**	,370*	,334	,139	,492**	,732**
	Sig. (2-tailed)	,031		,002	,037	,062	,449	,004	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	,440*	,529**	1	,298	,259	,127	,619**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,012	,002		,098	,152	,488	,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	,470**	,370*	,298	1	,392*	,012	,415*	,631**
	Sig. (2-tailed)	,007	,037	,098		,027	,949	,018	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	,439*	,334	,259	,392*	1	,227	,380*	,647**
	Sig. (2-tailed)	,012	,062	,152	,027		,212	,032	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	,035	,139	,127	,012	,227	1	,250	,655**
	Sig. (2-tailed)	,851	,449	,488	,949	,212		,168	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	,588**	,492**	,619**	,415*	,380*	,250	1	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,018	,032	,168		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X	Pearson Correlation	,728**	,732**	,728**	,631**	,647**	,655**	,795**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	32	32	32	32	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### UJI VALIDITAS (Z)

#### Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	,366*	,108	,278	,275	,522**
	Sig. (2-tailed)		,039	,558	,124	,128	,002
	N	32	32	32	32	32	32
Z.2	Pearson Correlation	,366*	1	,586**	,580**	,567**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,039		,000	,001	,001	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Z.3	Pearson Correlation	,108	,586**	1	,597**	,324	,735**
	Sig. (2-tailed)	,558	,000		,000	,071	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Z.4	Pearson Correlation	,278	,580**	,597**	1	,602**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,124	,001	,000		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Z.5	Pearson Correlation	,275	,567**	,324	,602**	1	,745**
	Sig. (2-tailed)	,128	,001	,071	,000		,000
	N	32	32	32	32	32	32
Z	Pearson Correlation	,522**	,848**	,735**	,830**	,745**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS (Y)

**Correlations**

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,603**	,671**	,616**	,171	,351*	,778**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,351	,049	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	,603**	1	,849**	,573**	,283	,170	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,116	,352	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	,671**	,849**	1	,737**	,266	,272	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,142	,132	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	,616**	,573**	,737**	1	,338	,357*	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000		,059	,045	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	,171	,283	,266	,338	1	,545**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,351	,116	,142	,059		,001	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	,351*	,170	,272	,357*	,545**	1	,586**
	Sig. (2-tailed)	,049	,352	,132	,045	,001		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	,778**	,808**	,875**	,817**	,558**	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Uji Reliabilitas  
Kompensasi (X)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	7

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	23,2813	9,951	,591	,739
X1.2	23,4063	9,475	,569	,745
X1.3	23,4688	9,676	,575	,743
X1.4	23,1875	10,867	,487	,761
X1.5	23,2500	10,645	,496	,759
X1.6	23,4063	12,443	,577	,810
X1.7	23,3125	10,415	,717	,726

**Motivasi (Z)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,791	5

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	15,9375	6,190	,613	,823
Z.2	15,9688	4,612	,730	,696
Z.3	15,9375	4,964	,536	,766
Z.4	16,0625	4,899	,715	,706
Z.5	16,0938	5,184	,584	,748

**Kinerja (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20,3125	9,512	,664	,800
Y.2	20,2813	8,789	,685	,795
Y.3	20,3438	8,491	,794	,769
Y.4	20,2813	9,370	,724	,788
Y.5	20,0938	11,055	,403	,846
Y.6	20,2500	10,645	,414	,847

Lampiran 5

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X	Z	Y
N		32	32	32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	27,2188	20,0000	24,3125
	Std. Deviation	3,71340	2,77082	3,66709
Most Extreme Differences	Absolute	,153	,125	,154
	Positive	,099	,111	,082
	Negative	-,153	-,125	-,154
Test Statistic		,153	,125	,154
Asymp. Sig. (2-tailed)		,055 <sup>c</sup>	,200 <sup>c,d</sup>	,053 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 6

Uji Analisis Jalur  
X-Z

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Z
- b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,734 <sup>a</sup>	,538	,523	1,91404

- a. Predictors: (Constant), X
- b. Dependent Variable: Z

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128,094	1	128,094	34,964	,000 <sup>b</sup>
	Residual	109,906	30	3,664		
	Total	238,000	31			

- a. Dependent Variable: Z
- b. Predictors: (Constant), X

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,100	2,542		2,006	,054
X	,547	,093	,734	5,913	,000

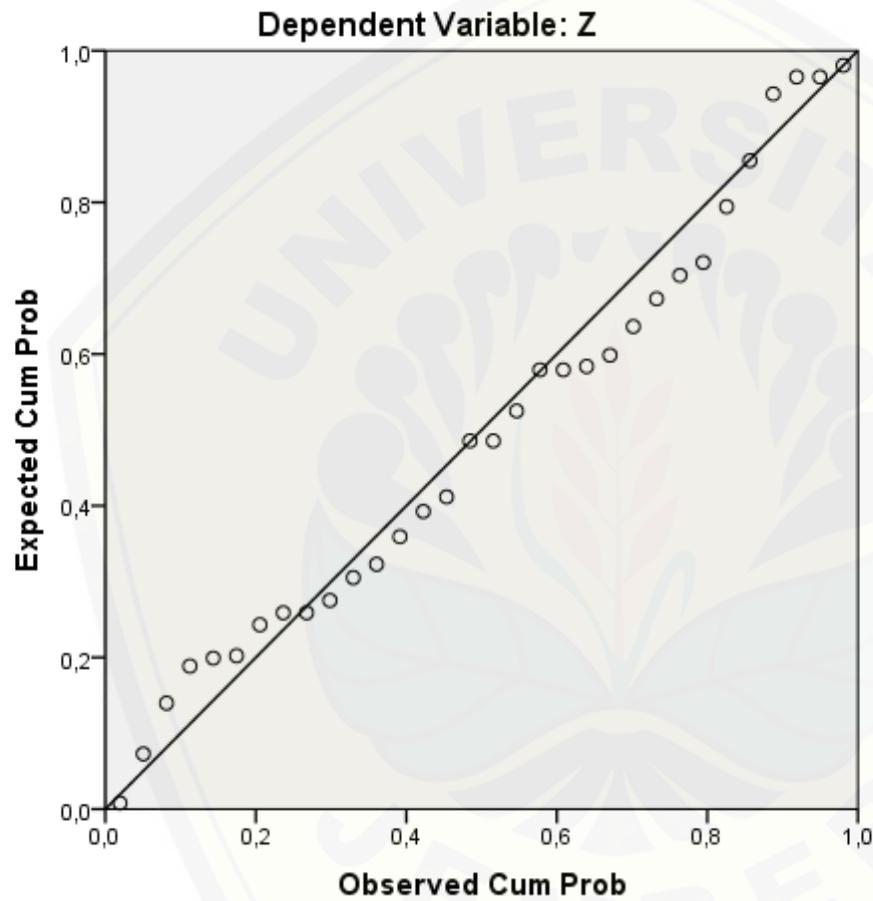
a. Dependent Variable: Z

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	16,0484	22,6173	20,0000	2,03274	32
Residual	-4,61730	3,95160	,00000	1,88291	32
Std. Predicted Value	-1,944	1,288	,000	1,000	32
Std. Residual	-2,412	2,065	,000	,984	32

a. Dependent Variable: Z

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



X-Y

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,743 <sup>a</sup>	,553	,538	2,49332

- a. Predictors: (Constant), X
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230,375	1	230,375	37,058	,000 <sup>b</sup>
	Residual	186,500	30	6,217		
	Total	416,875	31			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,331	3,312		1,308	,201
	X	,734	,121	,743	6,088	,000

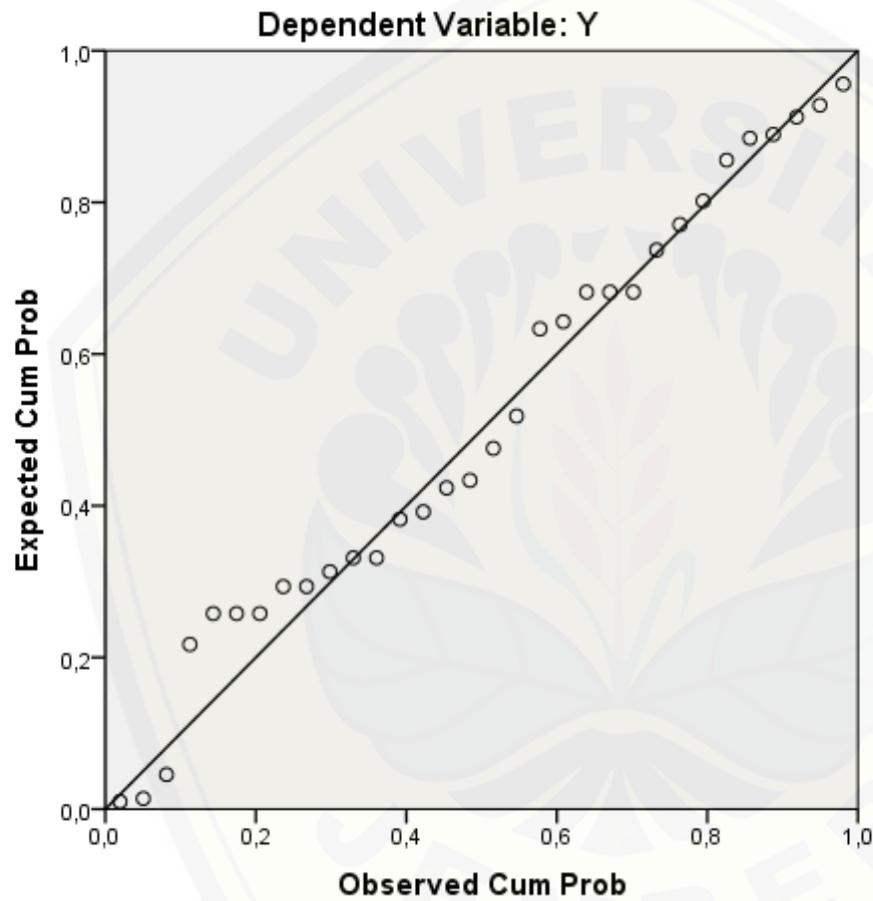
- a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,0131	27,8225	24,3125	2,72607	32
Residual	-5,82250	4,25280	,00000	2,45278	32
Std. Predicted Value	-1,944	1,288	,000	1,000	32
Std. Residual	-2,335	1,706	,000	,984	32

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Z - Y

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,494	2,60873

- a. Predictors: (Constant), Z
- b. Dependent Variable: Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	212,710	1	212,710	31,256	,000 <sup>b</sup>
	Residual	204,165	30	6,805		
	Total	416,875	31			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), Z

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,405	3,413		1,584	,124
Z	,945	,169	,714	5,591	,000

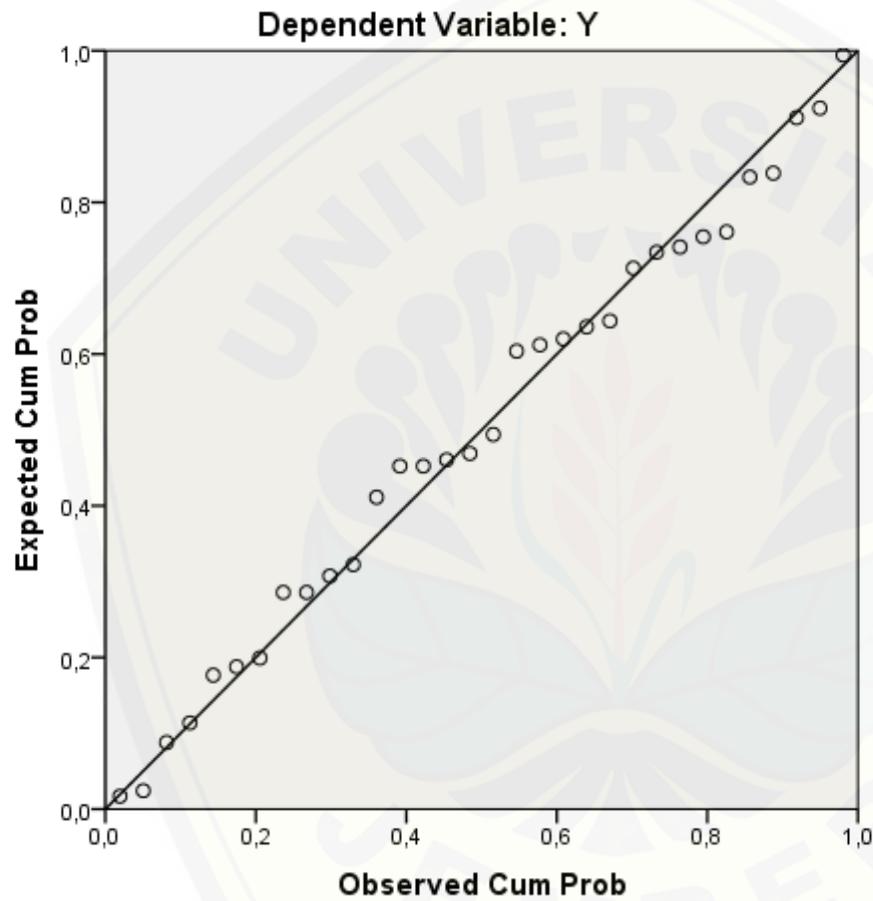
a. Dependent Variable: Y

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,5856	29,0394	24,3125	2,61947	32
Residual	-5,53099	6,57826	,00000	2,56631	32
Std. Predicted Value	-1,805	1,805	,000	1,000	32
Std. Residual	-2,120	2,522	,000	,984	32

a. Dependent Variable: Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Lampiran 7.

**TABEL**  
**Nilai-nilai Kritis Koefisien (r) Product Moment**

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	<b>32</b>	<b>0,349</b>	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	87	0,209	0,276
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	100	0,195	0,256
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
19	0,456	0,575	43	0,401	0,389	400	0,098	0,128
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

## Lampiran 8.

**TABEL**  
**Nilai-nilai Kritis t**

df	Taraf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
1	63.66	12.71	6.314	4.165	3.078
2	9.925	4.303	2.92	2.282	1.886
3	5.841	3.182	2.353	1.924	1.638
4	4.604	2.776	2.132	1.778	1.533
5	4.032	2.571	2.105	1.699	1.476
6	3.707	2.447	1.943	1.65	1.44
7	3.499	2.365	1.895	1.617	1.415
8	3.355	2.306	1.86	1.592	1.397
9	3.25	2.262	1.833	1.574	1.383
10	3.169	2.228	1.812	1.559	1.372
11	3.106	2.201	1.796	1.548	1.363
12	3.055	2.179	1.782	1.538	1.356
13	3.012	2.16	1.771	1.53	1.35
14	2.977	2.145	1.761	1.523	1.345
15	2.947	2.131	1.753	1.517	1.341
16	2.921	2.12	1.746	1.512	1.337
17	2.898	2.11	1.74	1.508	1.333
18	2.878	2.101	1.734	1.504	1.33
19	2.861	2.093	1.729	1.5	1.328
20	2.845	2.086	1.725	1.497	1.325
21	2.831	2.08	1.721	1.494	1.323
22	2.819	2.074	1.717	1.492	1.321
23	2.807	2.069	1.714	1.489	1.319
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318
25	2.787	2.06	1.708	1.485	1.316
26	2.779	2.056	1.706	1.483	1.315
27	2.771	2.052	1.703	1.482	1.314
28	2.763	2.048	1.701	1.48	1.313
29	2.756	2.045	1.699	1.479	1.311
30	2.75	2.042	1.697	1.477	1.31
31	2.744	2.04	1.696	1.476	1.309
<b>32</b>	2.738	<b>2.037</b>	1.694	1.475	1.309
33	2.733	2.035	1.692	1.474	1.308
34	2.728	2.032	1.691	1.473	1.307
35	2.724	2.03	1.69	1.472	1.306
36	2.719	2.028	1.688	1.471	1.306
37	2.715	2.026	1.687	1.47	1.305
38	2.712	2.024	1.686	1.469	1.304
39	2.708	2.023	1.685	1.468	1.304
40	2.704	2.021	1.684	1.468	1.303
41	2.701	2.02	1.683	1.467	1.303
42	2.698	2.018	1.682	1.466	1.302
43	2.695	2.017	1.681	1.466	1.302

df	Tarf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
44	2.692	2.015	1.68	1.465	1.301
45	2.69	2.014	1.679	1.465	1.301
46	2.687	1.013	1.679	1.464	1.3
47	2.685	2.012	1.678	1.463	1.3
48	2.682	2.011	1.677	1.463	1.299
49	2.68	2.01	1.677	1.462	1.299
50	2.678	2.009	1.676	1.462	1.299
51	2.676	2.008	1.675	1.462	1.298
52	2.674	2.007	1.675	1.461	1.298
53	2.672	2.006	1.674	1.461	1.298
54	2.67	2.005	1.674	1.46	1.297
55	2.668	2.004	1.673	1.46	1.297
56	2.667	2.003	1.673	1.46	1.297
57	2.665	2.002	1.672	1.459	1.296
58	2.663	2.002	1.672	1.459	1.296
59	2.662	2.001	1.671	1.459	1.296
60	2.66	2.00	1.671	1.458	1.296
61	2.659	2.00	1.67	1.458	1.296
62	2.657	1.999	1.67	1.458	1.295
63	2.656	1.998	1.669	1.457	1.295
64	2.655	1.998	1.669	1.457	1.295
65	2.654	1.997	1.669	1.457	1.295
66	2.652	1.997	1.668	1.456	1.295
67	2.651	1.996	1.668	1.456	1.294
68	2.65	1.995	1.668	1.456	1.294
69	2.649	1.995	1.667	1.456	1.294
70	2.648	1.994	1.667	1.456	1.294
71	2.647	1.994	1.667	1.455	1.294
72	2.646	1.993	1.666	1.455	1.293
73	2.645	1.993	1.666	1.455	1.293
74	2.644	1.993	1.666	1.455	1.293
75	2.643	1.992	1.655	1.454	1.293
76	2.642	1.992	1.665	1.454	1.293
77	2.641	1.991	1.655	1.454	1.293
78	2.64	1.991	1.665	1.454	1.292
79	2.64	1.99	1.664	1.454	1.292
80	2.639	1.99	1.664	1.453	1.292
81	2.638	1.99	1.664	1.453	1.292
82	2.637	1.989	1.664	1.453	1.292
83	2.636	1.989	1.663	1.453	1.292
84	2.636	1.989	1.663	1.453	1.292
85	2.635	1.988	1.663	1.453	1.292
86	2.634	1.988	1.663	1.453	1.291
87	2.634	1.988	1.663	1.452	1.291
88	2.633	1.987	1.662	1.452	1.291
89	2.632	1.987	1.662	1.452	1.291

df	Tarf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
90	2.632	1.987	1.662	1.452	1.291
91	2.631	1.986	1.662	1.452	1.291
92	2.63	1.986	1.662	1.452	1.291
93	2.63	1.986	1.661	1.452	1.291
94	2.629	1.986	1.661	1.451	1.291
95	2.629	1.985	1.661	1.451	1.291
96	2.628	1.985	1.661	1.451	1.29
97	2.627	1.985	1.661	1.451	1.29
98	2.627	1.984	1.661	1.451	1.29
99	2.626	1.984	1.66	1.451	1.29
100	2.626	1.984	1.66	1.451	1.29



**Lampiran 9. Usia Responden**

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 tahun	1	3.1	3.1	3.1
	23 tahun	3	9.4	9.4	12.5
	24 tahun	4	12.5	12.5	25.0
	25 tahun	5	15.6	15.6	40.6
	26 tahun	2	6.3	6.3	46.9
	27 tahun	1	3.1	3.1	50.0
	28 tahun	3	9.4	9.4	59.4
	29 tahun	2	6.3	6.3	65.6
	30 tahun	2	6.3	6.3	71.9
	31 tahun	2	6.3	6.3	78.1
	32 tahun	1	3.1	3.1	81.3
	33 tahun	1	3.1	3.1	84.4
	34 tahun	1	3.1	3.1	87.5
	37 tahun	1	3.1	3.1	90.6
	40 tahun	2	6.3	6.3	96.9
42 tahun	1	3.1	3.1	100.0	
Total		32	100.0	100.0	



## Lampiran 10.

## SURAT IJIN PENELITIAN

 KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121  
Telepon: 0331- 334988, 330738 Faks: 0331-332475  
Laman: [www.fkip.unej.ac.id](http://www.fkip.unej.ac.id)

Nomor : 67.13/UN25.1.5/LT/2019  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

22 AUG 2019

Kepada Yth.  
Kepala Kantor Pertanahan  
Kabupaten Probolinggo

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa di bawah ini:

Nama : Mifta Rizqi Luthfida  
NIM : 150210301054  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Rencana Penelitian : 26 Agustus 2019 s.d 06 September 2019

Berkenaan dengan penyelesaian tugas akhir, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan penelitian di Dinas Pertanahan Kabupaten Probolinggo dengan judul "Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang / Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Probolinggo (Studi Kasus Pegawai Pemerintahan non Pegawai Negeri ATR/BPN Kabupaten Probolinggo)". Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian atas permohonan dan perhatian serta kerja sama yang baik ini kami sampaikan terimakasih.

  
Drs. Adh. Supriyono  
NIP. 196306271994031002

## Lampiran 11.

## SURAT DITERIMA PENELITIAN



KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/  
BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
**KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PROBOLINGGO**  
PROPINSI JAWA TIMUR

Jalan Soekarno Hatta No. 28, Probolinggo. Telp. 0335-425888- www.bpn.go.id

Probolinggo, 26 Agustus 2019

Nomor : 1463/35.13/VIII/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Sdr : Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Jember  
di JEMBER

Memenuhi Surat Saudara tanggal 22 Agustus 2019 Nomor : 6713/UN25.1.5/LT/2019 Perihal tersebut pada pokok surat, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya tidak keberatan Saudari :

Nama : Miftha Rizqi Luthfida  
NIM : 150210301054  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial  
Alamat : Ds. Wonokerso Kec. Sumber Kabupaten Probolinggo.

Keperluan melaksanakan Penelitian yang diperlukan guna penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja pada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/Badan Pertanahan Nasional Kantor Pertanahan Kabupaten Probolinggo (Study Kasus Pegawai pemerintahan Non Pegawai Negeri ATR/BPN Kantor Pertanahan Kabupaten Probolinggo)”** yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jenjang Pendidikan Strata (S1) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Probolinggo.

Demikian untuk menjadikan maklum.

  
Kepala Kantor Pertanahan  
Kabupaten Probolinggo  
Kec. Subbagian Tata Usaha  
**PP. SRI HA STUJI, A.Pinh**  
NIP. 196907241989092001

## Lampiran 12.

## SURAT SUDAH MELAKUKAN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGRARIA DAN TATA RUANG/  
BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN PROBOLINGGO  
PROVINSI JAWA TIMUR**

Jalan Soekarno Hatta No. 20 Probolinggo Telp. 0336-425888 - www.lpt.go.id

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : /Ket - 35.13.100/ IX /2019

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	YULIANI SRI HASTUTI, A.Ptsh
Nip	:	19690724 198909 2 001
Pangkat/ Gol	:	Penata Tk I (JlId)
Jabatan	:	Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Pertanahan Kabupaten Probolinggo

Bersama ini menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama	:	MIFTA RIZQI LUTHFIDA
NIM	:	150210301054
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi
Jurusan	:	Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Telah melaksanakan Penelitian di Kantor Pertanahan kabupaten Probolinggo selama 2 (dua) minggu dari tanggal 26 Agustus s/d 06 September 2019 sebagai salah satu syarat penyelesaian tugas akhir, selama melaksanakan tugasnya yang bersangkutan telah bersikap baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Probolinggo, 16 September 2019

**YULIANI SRI HASTUTI, A.Ptsh**  
KANTOR PERTANAHAN  
KABUPATEN PROBOLINGGO  
Kepala Sub Bagian Tata Usaha



YULIANI SRI HASTUTI, A.Ptsh  
19690724 198909 2 001

Lampiran 13.

**DOKUMENTASI**

