

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA

O L E H  
ANSOR POHAN  
111801059

Adanya gejala penurunan kinerja pegawai yang terlihat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara disebabkan oleh berbagai faktor, sedangkan untuk menduga beberapa faktor yang paling dominan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai tersebut tergantung dari perilaku yang dimunculkannya. Perilaku-perilaku yang terlihat antara lain berupa: tidak disiplin dengan waktu atau jam kerja, jadwal masuk dan pulang, komitmen tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak sedikit dari *job description* yang masih tumpang tindih, mengakibatkan tanggungjawab pegawai menjadi lemah.

Perumusan masalah penelitian ini adalah: apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dan apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian dilakukan secara kepustakaan dan penelitian pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Sedangkan sampel yang diajukan adalah 74 orang PNS di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh tersebut didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar  $2,012 > t$  tabel  $1,99$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya ada pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh tersebut didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka  $t$  penelitian sebesar  $2,180 > t$  tabel  $1,99$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja secara gabungan adalah  $38,3\%$ , sedangkan sisanya adalah sebesar  $61,7\%$  ( $100\% - 38,3\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan kata lain variabilitas kinerja yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompensasi, dan motivasi adalah  $38,3\%$ , sedangkan pengaruh  $61,7\%$  disebabkan oleh variabel lain di luar model ini. Jadi jelas pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF COMPENSATION AND EMPLOYEE MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF RELIGIOUS MINISTRY OF REGIONAL OFFICE NORTH SUMATRA PROVINCE**

**O L E H  
ANSOR POHAN  
111801059**

The symptoms of employee performance degradation seen in the Office of the Ministry of Religious Provnsi North Sumatra caused by various factors, whereas for suspect some of the most dominant factors in relation to the employee's performance depends on the behavior that arise. Visible behaviors such as: no discipline at a time or hours of work, schedule and go home, the commitment is not in accordance with applicable regulations, not the least of which is the job description overlap, resulting in a weak employee responsibility.

Formulation of this research are: whether there is influence of compensation on employee performance in the Office of Religious Affairs of North Sumatra province, if there is an influence of motivation on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs, North Sumatra and whether there is any effect of compensation and motivation together to employee performance the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs, North Sumatra.

Research literature and research conducted at the Regional Office of the Ministry of Religious Affairs, North Sumatra. While the sample was 74 people filed civil servants in the Ministry of Religious Affairs Regional Office of North Sumatra Province.

From the results of these studies are known compensation effect on the performance of the staff of the Ministry of Religious Affairs, North Sumatra. The influence of figures based on the calculations, the research of 2,012  $t > t$  table 1.99 then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. It means that there is influence between compensation to performance. That the effect of motivation on employee performance Religious Affairs Regional Office of North Sumatra Province. The influence of figures based on the calculations, the research of 2,180  $t > t$  table 1.99 then  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted. It means that there is the influence of motivation on performance. Compensation and motivation affect the performance of the staff of the Ministry of Religious Affairs, North Sumatra. Effect of compensation, and motivation on the performance of the composite is 38.3%, while the remainder is equal to 61.7% (100% -38.3%) affected by other factors. In other words, the performance variability that can be explained by the use of variable compensation, and motivation is 38.3%, while 61.7% due to the influence of other variables outside the model. So obviously the effect of compensation on employee performance and motivation of Religious Affairs Regional Office of North Sumatra Province.

Keywords: Compensation, Motivation, Performance