

**SKRIPSI**

**PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI UNIT  
DESA KECAMATAN MESUJI**



**Diajukan oleh :**

**PINGKA ARIYANTI**

**NPM. 1901110114**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

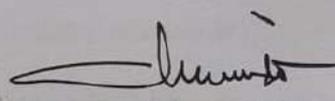
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

**Nama:** : Pingka Ariyanti  
**Nomor Pokok/NIM** : 1901110114  
**Jurusan/Prog.Studi** : Manajemen/Ekonomi  
**Jenjang Pendidikan** : Strata 1  
**Judul Skripsi** : **PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKOPERASI UNIT DESA KECAMATAN MESUJI.**

**Pembimbing Skripsi :**

**Tanggal** 30-3-2023 .....

  
**Pembimbing I : Yunidar Erlina, SE.M.Si**  
**NIDN. 0230066302**

**Tanggal** 29-3-2023 .....

  
**Pembimbing II : Umi Hasanah, SE,MM**  
**NIDN. 0220016002**

**Mengetahui :**

**Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

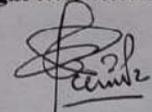
**Tanggal** 03-04-2023 .....



**Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS**  
**NIDN. 0205026401**

**Ka. Prodi Manajemen**

**Tanggal** 03-04-2023 .....

  
**Mariyam Zanariah, SE, M.M**  
**NIDN. 0222096301**

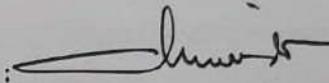
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Pingka Ariyanti  
Nomor Pokok/NIM : 1901110114  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKOPERASI UNIT DESA KECAMATAN MESUJI.**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 30-3-2023..... Ketua Penguji

  
**Yunidar Erlina, SE.M.Si**  
NIDN. 0230066302

Tanggal 29-3-2023..... Penguji I

  
:  
**Umi Hasanah, SE,MM**  
NIDN. 0220016002

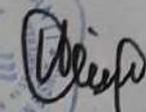
Tanggal 03-04-2023..... Penguji II

  
:  
**Syahyuni, SE,MM**  
NIDN : 0226106101

Mengesahkan :

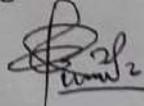
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 03-04-2023.....

  
  
**Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS**  
NIDN. 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 03-04-2023.....

  
**Mariyam Zanariah, SE,M.M**  
NIDN. 0222096301

## MOTTO

*Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Allah lah hendaknya kamu berharap.*

*(Q.S Al – Insyirah : 6-8)*

*Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat.*

*(Wiston Chuchill)*

*Bukan dilihat dari seberapa jauh kamu berjalan tapi dilihat dari seberapa tangguh kamu menghadapi rintangan disetiap perjalanan. Kejar apa yang diinginkan dengan segenap kemampuan bukan karena menunggu bantuan.*

*(Penulis)*

**Kupersembahkan kepada :**

- **Kedua orang tuaku terutama ibuku tercinta yang berperan banyak dalam hidupku dan (Alm bapak tersayang)**
- **Untuk ketiga kakakku tercinta**
- **Almamater tercinta**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pingka Ariyanti  
Nomor Pokok : 1901110114  
Angkatan : 2019  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : PENGARUH ETOS KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOPERASI UNIT  
DESA KECAMATAN MESUJI

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 30 Maret 2023

Penulis



Pingka Ariyanti

## **RIWAYAT HIDUP**

**PINGKA ARIYANTI**, dilahirkan di Desa Surya Adi pada tanggal 09 september 2001, dari pasangan Bapak Muyanto dan Ibu Suparti, saya anak ke 04 dari 4 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negri 03 Surya adi, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMPN 01 Mesuji kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di MAN 02 Oki dan selanjutnya pada tahun 2019 mulai memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang ,     Maret 2023

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr.wb

Alhamdulillah, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “, **Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji**”

Sebagian salah satu syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis menyampaikan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial,SE,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Yunidar Erlina, SE,M.Si selaku dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan Skripsi ini agar dapat menyelesaikan dengan baik.
5. Ibu Umi Hasanah, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing penulis dalam menyusun Skripsi ini.
6. Bapak dan ibu Dosen beserta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti yang telah banyak memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada penulis

7. Pimpinan dan staf pegawai pada Kantor Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan oleh penulis
8. Kedua orang tua (Alm bapak tercinta) dan ibu yang luar biasa yang banyak berkorban demi keberhasilan dalam proses menyelesaikan Skripsi ini beserta keluarga yang selalu mendukung penulis.
9. Kepada teman-teman seperjuangan yang memberikan semangat kalian. Terutama kepada Helen Anggraini yang telah menemani dan membantu setiap proses dan perjalanan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Dan untuk Almamaterku tercinta Universitas Tridianti

Harapan dari penulis semoga Allah SWT senantiasa memberikan Karunia-Nya atas budi baik dan amal mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pada khususnya dan pembaca pada umumnya serta semua pihak yang memerlukan. Aamiin

Wassalammualaikum Wr.Wb

Palembang ,      Maret 2023

Penulis,

Pingka Ariyanti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Etos Kerja .....	9
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi etos kerja .....	11
2.1.3 Fungsi Etos Kerja .....	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Etos Kerja .....	12
2.2 Pengertian Motivasi .....	15
2.2.1 Teori-Teori Motivasi .....	17
2.2.2 Metode dan Motivasi .....	20
2.2.3 Indikator Motivasi .....	21
2.3 Pengertian Kompensasi .....	22
2.3.1 Tujuan dan Asas Kompensasi .....	23
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	24
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	25

2.4 Pengertian Kinerja .....	26
2.4.1 Tujuan Evaluasi Kinerja .....	27
2.4.2 Aspek–aspek Kinerja .....	29
2.4.3 Karakteristik Kinerja .....	29
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	30
2.5 Penelitian yang Relevan .....	31
2.6 Kerangka Berfikir .....	33
2.7 Hipotesis Penelitian .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian .....	35
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.1 Sumber Data .....	36
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	38
3.3.1 Populasi .....	38
3.3.2 Sampel dan Sampling .....	38
3.4 Rancangan Penelitian .....	39
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.5.1 Variabel .....	39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	40
3.6 Instrumen Penelitian .....	42
3.6.1 Uji Validitas .....	42
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	43
3.7 Uji Asumsi Klasik .....	43
3.7.1 Uji Normalitas .....	43
3.7.2 Uji Heteroskedisitas .....	44
3.7.3 Uji Multikolinieritas .....	44
3.8 Teknik Analisis Data .....	45
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	45

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	45
3.9 Analisis Koefisien Diterminasi .....	46
3.10 Uji Hipotesis .....	47
3.10.1 Uji Simultan (Uji F) .....	47
3.10.2 Uji Signifikan (Uji t) .....	48
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>50</b>
4.1 Gambaran umum perusahaan .....	50
4.1.1 sejarah singkat perusahaan .....	50
4.1.2 visi .....	52
4.1.3 misi .....	52
4.1.4 struktur organisasi .....	52
4.1.5 tugas dan tanggung jawab .....	53
4.1.6 karakteristik responden .....	55
4.2 Hasil dan Pembahasan .....	59
4.3 Uji Instrumen .....	59
4.3.1 Uji Validitas .....	59
4.3.2 Uji Reabilitas .....	63
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	66
4.4.1 Uji Normalitas .....	66
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	67
4.4.3 Uji Muktikolinearitas .....	68
4.5 Teknik Analisis Data .....	68
4.5.1 Analisis Linier Berganda .....	68
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	70
4.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	71
4.7 Uji Hipotesis .....	71
4.7.1 Uji Simultan (Uji F) .....	71
4.7.2 Uji Signifikan (Uji t) .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran .....	77

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	31
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Skala Likert.....	37
Tabel 3.3 Variabel, Definisi variabel, Indikator .....	40
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r).....	46
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan jenis kelamin.....	56
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Etos kerja.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas motivasi.....	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Etos kerja .....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas Motivasi .....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas Kompensasi.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas Kinerja.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	68

Tabel 4.16 Hasil Uji Linier Berganda .....	69
Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	70
Tabel 4.18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	71
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi KUD.....	53

## ABSTRAK

**PINGKA ARIYANTI, Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji (Dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE.M.Si dan Ibu Umi Hasanah, SE,MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Etos Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji F. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 22.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Etos Kerja, Motivasi dan Kompensasi baik secara simultan dan persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji.

**Kata kunci: Etos Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai**

## **ABSTRACT**

**PINGKA ARIYANTI, The Influence if Work Ethic, Motivation and Compensation on Employee Performance in Mesuji District Village Unit Cooperative (Under the guidance of Mrs. Yunidar Erlina, SE.M.Si and Mrs. Umi Hasanah, SE, MM)**

This research aims to find out whether there is a significant effect of work ethic, motivation and compensation on employee performance in the Mesuji District Village Cooperative Unit. This study uses a quantitative method with a descriptive approach. The sample in this study were 44 respondents with a saturated sampling technique. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting UII validity and reliability tests. Meanwhile, hypothesis testing was carried out by t-test and F-test. The data analysis technique used was multiple linear regression with SPSS version 22.

Based on the results of the analysis, it shows that the work ethic, motivation and compensation both simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance at the Mesuji District Village Unit Cooperative.

**Keywords: Work Ethic, Motivation, Compensation and Employee Performance**

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun bajunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan tujuan perusahaan dapat tercapai. Rivai (2015: 23) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu disepakati bersama. Begitu juga menurut Hasibuan (2016: 10) juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja tersebut merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang. Kinerja yang optimal ditandai dengan seorang pegawai tersebut berhasil menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menghargai waktu dan bersungguh-sungguh untuk bekerja sehingga hasilnya lebih baik, sedangkan rendahnya kinerja pegawai secara umum dapat diketahui dari lambatnya proses kerja dan buruknya kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, bahkan tinggi nya jumlah kesalahan dalam bekerja. Hal ini misalnya adalah kurang tepatnya kerja dan kualitas pekerjaan, rendahnya tingkat kemampuan dalam bekerja, baik itu dalam kemampuan menganalisa data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan kemampuan mengevaluasi. Oleh karena itu diharapkan kepada setiap pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi ini nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja itegram, serta merupakan kunci dan fondasi keberhasilan suatu masyarakat suatu masyarakat atau bangsa Hasibuan (2016: 18). Kinerja pegawai rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi setiap organisasi atau kantor karena tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan. Selain itu etos merupakan syarat utama bagi semua upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau SDM

dalam hal ini kinerja, baik pada level individual, organisasional maupun sosial. Kurangnya etos kerja dilihat dari pekerjaan yang tidak sesuai standar karena pegawai tersebut tidak mencintai pekerjaannya. Selain itu, kurangnya motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri maupun dari pimpinan akan mengakibatkan kurangnya etos kerja.

Motivasi kerja bagi pegawai tidak kalah pentingnya, kurangnya motivasi juga dapat menghambat kinerja para pegawai dikoperasi unit desa. Karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Pitriyani et al. (2019), motivasi kerja adalah bekerja lebih keras, menggunakan segala kemampuan dan keterampilan memotivasi bawahan dan mengembangkan mencapai tujuan perusahaan. Sari & Muis (2018) juga mengatakan motivasi kerja bagi perusahaan yang produktivitanya rendah sangatlah penting. Tanpa adanya motivasi dari para staf untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai (Winarta dan mahayasa, 2022)

Motivasi yang akan diberikan perusahaan hendaknya mengetahui dahulu apa sebenarnya keinginan para pegawainya, sehingga terjadi keselarasan motivasi antara perusahaan dan pegawainya tentang bagaimana bekerja sama membawa perusahaan kepada kinerja. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja sama

dengan efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk mengembangkan perusahaan kedepannya.

Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Pegawai yang termotivasi dalam suatu perusahaan akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

Selain itu, kinerja pegawai juga erat kaitannya dengan kompensasi. Menurut Octavianus (2018), kompensasi adalah kompensasi penerimaan karena seseorang telah memberikan atau menyumbangkan tenaga, gagasan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan (kresmawan dkk.,2021). Kompensasi menurut Ardana (2015: 153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan suatu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak perusahaan maupun kepada pihak pegawai. Bagi perusahaan pemberian kompensasi dapat bermanfaat untuk : 1) dapat menarik pegawai yang tingkat keterampilannya tinggi untuk bekerja diperusahaan. 2) memberikan rangsangan agar pegawai mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi yang tinggi yang berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. 3) mengikat karyawan agar bekerjaa pada perusahaan.

Kompensasi bisa menjadi salah satu kebutuhan pokok seorang pegawai selaku manusia untuk menunjukkan kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi itu sendiri harus dilakukan secara adil dan merata untuk setiap pegawainya, sehingga dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kompensasi yang diberikan dengan baik, maka akan meningkatkan kepuasan yang berupa semangat, loyalitas dan moral kerja yang baik. Kompensasi yang diberikan juga harus tepat pada waktunya agar perusahaan mendapat kepercayaan dari para pegawainya.

Pegawai merupakan asset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam kantor koperasi unit desa yaitu sebagai pemikir, perencana, pelaksana dan pengendali aktivitas. Oleh karena itu diharapkan kepada setiap pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi. kinerja yang tinggi ini nantinya akan membawa hasil yang optimal sehingga tujuan tercapai. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya adalah seorang pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi, motivasi kerja yang baik serta kompensasi yang tepat. Etos kerja pada kantor koperasi unit desa tergolong masih rendah, hal ini terbukti dari banyaknya pegawai yang tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kurangnya motivasi kerja dalam kantor koperasi unit desa membuat pegawai tidak merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan membuat pekerjaan itu tertunda. Serta kompensasi yang kurang baik dengan kurangnya perhatian terhadap pegawai yang memiliki skil yg tinggi dalam pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Unit Desa, yang ada di kecamatan Mesuji. Koperasi tersebut telah mengelola berbagai jenis usaha antara lain sebagai

sarana produksi pertanian, unit simpan pinjam dan unit listrik. Tugas koperasi unit desa sendiri untuk memberikan fasilitas pertanian kepada petani didesa tersebut serta menjadi pilar perekonomian desa untuk mencapai harapan dalam meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat didesa itu sendiri.

Etos kerja, Motivasi dan Kompensasi sangatlah penting bagi perusahaan/instansi pemerintah, karena merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses meningkatkan rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, serta proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja dengan memotivasi para pegawai. Kompensasi sendiri sangat penting karena dengan diperhatikannya kompensasi suatu perusahaan dapat tau dengan sangat mudah pegawai yang memiliki skill yang tinggi dalam bekerja untuk suatu perusahaan.

Dalam Koperasi Unit Desa sendiri suatu instansi yang tugasnya membantu kegiatan ekonomi dalam perekonomian desa dan membantu para petani dalam menyiapkan fasilitas pertaniannya. Untuk menjaga eksistensi perusahaannya berbagai upaya diarahkan diantaranya Etos Kerja pegawai serta motivasi dan kompensasi yang adil dan wajar, serta merata sesuai dengan kemampuan para pegawainya agar dapat bekerja seoptimal mungkin untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di koperasi unit desa kecamatan Mesuji.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul :  
**“Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji”**.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji?
2. Apakah ada pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji ?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji ?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh etos kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji
2. Pengaruh etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji

3. Pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa  
Kecamatan Mesuji
4. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja di Koperasi Unit Desa  
Kecamatan Mesuji

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis :

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai etos kerja, motivasi dan kompensasi terhadap pegawai.

2. Bagi Koperasi :

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kerja bagi seluruh pegawai di Koperasi Unit Desa Kecamatan Mesuji.

3. Bagi Akademik :

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian yang sama dimasa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anisya Timur Lorosae, (2020). Pengaruh Etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor wonderful Entertainment, wedding & Event Organizer). Palembang : Universitas Tridianti.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2013). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pdam Tirtanadi cabang Tuasan. Medan : Muhammad Hadi Munawar.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesepuluh, Edisi Pertama, Lembaga penerbit PRENADAMEDIA GROUP : Jakarta.
- Hary Redo, (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Karya Usaha Palembang. Universitas Tridianti : Palembang.
- Hasibuan, (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Alva Karya Perkasa. Bandung : STIE Muhammadiyah Bandung.
- I Made Mahardika & I Gede Aryana Mahayasa (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Disiplin KerjabKaryawan di Koperasi Unit Desa. Jurnal Widya Amrita : Jurnal manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, Vol. 2 (No.3).
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ), 3(2), 75-84.

Lijan Poltak Sinambela & Sarton Sinambela, (2019). *Manajemen Kinerja , Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Cetakan Kesatu, Edisi Pertama, Lembaga Penerbit PT RajaGrafindo Persada : Depok.

Octavianus, W.R., & A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3),1758–1767.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20445>

*Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir , Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, Tahun 2021.*

Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, Universitas Labuhanbatu, 1(1), 56–63.

Sari, R., & Muis, M. (2018). Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar Analysis Of The Effect Of Leadership , Motivation , And Job Stress On Employee Performance At Bank Syariah Mandiri , Makassar Branch Office Alamat Korespondensi : Rahmila Sari Pengayoman FA. 12, 18.

Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.