

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN SIDRAP

DINUL



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN SIDRAP

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**DINUL
A021171533**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2022**

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN SIDRAP

Disusun dan diajukan oleh

DINUL

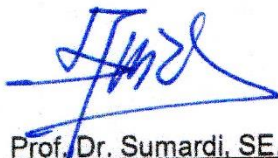
A021171533

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 20 Mei 2022

Pembimbing I

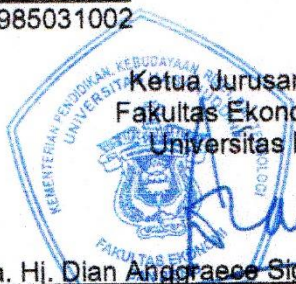
pembimbing II



Prof. Dr. Sumardi, SE., M.Si
NIP. 195605051985031002



Dr. Mursalim Nohong SE., M.Si., CWM
NIP. 197106192000031001



Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM.
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ASN PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KABUPATEN SIDRAP

Disusun dan diajukan oleh

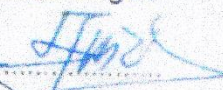
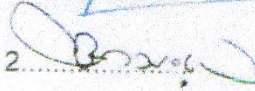

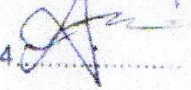
DINUL

A021171533

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi pada tanggal **28 Juli 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1.	prof. Dr. Sumardi Nohong, SE., M.Si	Ketua	
2.	Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si	sekertaris	
3.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si	Anggota	
4.	Dr. Hj. Andi Ratna Sari Dewi, S.E., Msi., WPPE., WMI., CRA., CBOA	Anggota	



Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D. CWM.
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DINUL
NIM : A021171533
Jurusan/program studi : manajemen bisnis/SDM

Dengan ini menyatakan dengan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Sidrap”

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis, dikutip dalam naskah inidan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata didalam naskah skrpsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 20 Mei 2022



Yang membuat pernyataan,

Dinul

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah S.W.T atas berkat dan rahmat-NYA sehingga saya dapat melakukan penelitian ini, dan begitu pula sholawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita nabi besajr Muhammad S.A.W, nabi yang telah membawa umat manusia dari lembah kehinaan dan jahil menuju ke lembah yang terang benderang sampai saat sekarang ini.

Pertama tama saya ingin ucapkan banyak ucapan terima kasih kepada dosen pembimbing saya Prof. Dr. Sumardi, SE.,M.Si dan Dr. Mursalim Nohong SE., M.Si., CWM. Atas bimbingan, motivasi serta dorongan lainnya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas ahir ini.

Tidak lupa pula saya ucapkan terima kasih kepada kepala Dinas kantor BAPENDA kab. Sidrap yang memperbolehkan saya untuk meneliti di lingkungan kantor tersebut, dan juga kepada seluruh responden yang bersedia memberikan keterangan kepada peneliti untuk diolah.

Terakhir saya ucapkan banyak terima kasih kepada ibu yang tiada henti-hentinya memberikan dorongan motivasi baik itu bersifat materi dan immateri kepada saya, tanpa doa dan dukungan beliau penelitian ini tidak mungkin terselesaikan. Semoga seluruh pihak yang terkait diberi kesehatan dan diberi keberkahan atas urusannya oleh Allah S.W.T.

Makassar, 20 Mei 2022

Peneliti

ABSTRAK

Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kabupaten Sidrap

The Influence Analisis Of Compensation And Work Motivation To Performance Of Non Civil Employes At The Office Of Regional Revenue Agency (BAPENDA) Of Sidrap Regency

**Dinul
Sumardi
Mursalim nohong**

Tujuan organisasi akan tercapai bila didukung dengan kinerja pegawai yang baik dan sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non PNS di BAPENDA Kab. sidrap". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kator BAPENDA Kabupaten Sidrap. Responden dalam penelitian ini adalah 49 pegawai sebagai sampel penelitian. Ditentukan dengan menggunakan menggunakan simple random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan bantuan program SPSS. Sebelum menentukan hasil dari penelitian, dilakukan beberapa pengujian terlebih dahulu, yakni pengujian instrumen dan pengujian hipotesis.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

Organizational goals will be achieved when supported by good employee performance and strongly influenced by compensation and motivation for work. Therefore, this study analyzed the effect of compensation and work motivation on the performance of non-civil servants in office of the regional revenue agency in Sidrap regency". The purpose of this study is to analyze how much compensation, and motivation for the performance of employees in office of the regional revenue agency in Sidrap Regency. Respondents in this study were 49 employees as a sample of research. It is determined using simple random sampling. The data analysis used in this study is a multiple linear regression analysis to determine the magnitude of the influence of independent variables on dependent variables with the help of the SPSS program. Before determining the results of the study, several tests are carried out first, namely instrument testing and hypothesis testing.

DAFTAR ISI

PRAKATA	iv
ABSTRAK.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	4
1.6 Sistematika Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1.1 Pengertian Sumberdaya Manusia.....	6
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia.....	7
2.1.2 Kompensasi	8
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	8
2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	9
2.1.2.4 Indikator Kompensasi	11
2.1.3 Motivasi Kerja	11
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.1.3.2 Jenis Motivasi Kerja.....	12
2.1.3.3 Indikator Motivasi	13
2.1.4 Kinerja Pegawai.....	14
2.1.4.1 Pegertian Kinerja Pegawai	14
2.1.4.2 Indikator Kinerja.....	15
2.3 Kerangka Fikir.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Rancangan Penelitian.....	20
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	20

3.3 Populasi Dan Sampel.....	20
3.4 Jenis Dan Sumber Data	22
3.5 Teknik Pengumpulan Data	22
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	23
3.7 Instrumen Penelitian.....	24
3.8 Pengujian Instrumen.....	25
3.9 Metode Pengujian Data	25
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum.....	28
4.1.1 Profil Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Sidenreng Rappang.....	28
4.1.2 Visi Dan Misi Bapenda.....	28
4.2 Analisis Deskriptif Responden	29
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	29
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
4.3 Deskripsi Variabel.....	30
4.4 Pengujian Instrumen.....	35
4.4.1 Uji Validitas.....	35
4.4.2 Uji Realibilitas.....	36
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
4.6 Uji Hipotesis.....	39
4.6.1 Uji T.....	39
4.6.2 Uji F.....	40
4.8 Pembahasan.....	40
Bab V Penutup.....	43
5.1 Kesimpulan.....	43
5.2 Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA	43
LAMPIRAN	45

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka pikir.....	34
--------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Definisi Operasional.....	17
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel 4.1 karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	29
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	30
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1) Dan Perhitungan Skor.....	31
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi (X2) Dan Perhitungan Skor.....	32
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Dan Perhitungan Skor.....	34
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)	35
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	35
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Kinerja(Y).....	36
Tabel 4.10 Uji Realibilitas.....	37
Tabel 4.11 Analisis Linier Berganda.....	37
Tabel 4.6.1 Uji t.....	39
Tabel 4.6.2 Uji F.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu input yang begitu sangat penting dalam suatu organisasi baik itu organisasi profit maupun non profit dalam menghasilkan output yang maksimal sesuai dengan orientasi organisasi baik itu berupa produk ataupun jasa. Di dalam memaksimalkan suatu output organisasi harus mempunyai sumberdaya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja, kinerja menjadi suatu tolok ukur dalam penilaian keberhasilan atau tidaknya suatu lembaga (Priyono dan Marnis, 2008)

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kinerja pegawai, kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya menjadi alasan tercapainya tujuan organisasi. Ada beberapa cara untuk mengukur kinerja pegawai antara lainnya yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi kerja. Priyono dan Marnis (2008:223) menyebutkan "Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan", kompensasi langsung yang dimaksud seperti upah, gaji dan insentif. Sementara kompensasi tidak langsung berupa fasilitas kerja, asuransi dan lain lain yang menunjang kesejahteraan pegawai. Siti Mujanah (2019:1) menyebutkan jika kompensasi merupakan suatu imbalan baik berupa finansial berupa uang maupun non finansial berupa penghargaan, jabatan, dan kondisi kerja lainnya.

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Robbin,2002:55). Motivasi dapat juga didefinisikan sebagai sebuah pendorong bekerja, untuk mengeluarkan kemampuan kerja pegawai sangat membutuhkan motivasi dalam bekerja. Motivasi sering disebut juga dengan dorongan yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan raga untuk bekerja. Seseorang bisa saja memiliki *skill* atau keterampilan yang cakap dalam bekerja namun ia tidak mempunyai dorongan untuk mengeluarkan keterampilan dalam bekerja.

Menurut Luthan dalam Nguyen,dkk (2020:647) bahwa motivasi berawal daripada kondisi kekurangan akan kebutuhan fisiologis dan psikologis, dengan demikian kunci untuk memahami terjadinya proses motivasi yaitu tergantung relasi antara pemahaman dengan kebutuhan, dorongan dan insentif.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riny dan Heryenzus (2020) disebutkan jika pengaruh kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai begitupun juga dengan pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dan kedua variabel dependen tersebut juga berlaku simultan terhadap kinerja pegawai. Serupa dengan penelitian Riny dan Heryenzus, dalam penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Ririvega (2013) menyebutkan jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari itu dapat disebutkan jika setiap kompensasi yang dikeluarkan perusahaan sangat penting terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan di perusahaan tersebut. Begitupun juga motivasi, kurangnya pemberian dorongan dan

penghargaan terhadap pegawai akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan perusahaan.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan di kantor BAPENDA, dalam kurung waktu 1 tahun terakhir sudah ada 2 pegawai yang memundurkan diri dari pekerjaan karena kemungkinan besar alasan kompensasi kemudian dari segi motivasi kerja disebutkan masih ada beberapa pegawai yang bermalas malasan ketika melaksanakan tugas dan juga masih menunda nunda pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas ,maka penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai non ASN di kabupaten sidenreng rappang.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN kantor Badan pendapatan Daerah Kabupaten siidenreng rappang?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN kantor Badan pendapatan Daerah Kabupaten sidenreng rappang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai non ASN pada kantor badan pendapatan daerah (BAPENDA) kabupaten sidenreng rappang.

- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai non ASN pada kantor badan pendapatan daerah (BAPENDA) kabupaten sidenreng rappang dan bagaimana signifikansinya.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu diharapkan:

- a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi pihak lembaga Badan pendapatan daerah (BAPENDA) sidenreng rappang sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu tambahan wawasan terkait ilmu manajemen sumberdaya manusia terkhusus pada variabel kompensasi dan motivasi kerja.

1.5 Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA), Jl. Harapan Baru, kompleks SKPD kabupaten Sidenreng Rappang dan berfokus pada variabel kompensasi dan motivasi kerja pegawai.

1.6 Sistematika penelitian

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan dalam mendukung penelitian, serta defenisi dan penjelasan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, juga memuat kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dibahas mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, metode analisis data serta pengujian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan gambaran umum mengenai objek penelitian ini dan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

Bab V Penutup

Pada bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil peneitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Sumberdaya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumberdaya manusia dianggap sangat penting karena sangat berpengaruh untuk output organisasi, dimana SDM merupakan modal yang besar bagi suatu organisasi. Hall.T douglas dan goodale (nirmalasari &dewi) menyatakan bahwa suatu proses yang melalui kesesuaian optimal yang diperoleh pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan organisasi sehingga para pegawai memperoleh kinerja yang memuaskan.

Manajemen sumber manusia adalah sebuah kebijakan, praktik dan sistem yang mempengaruhi perilaku, *attitude* dan kinerja seorang karyawan (Raymond,dkk.2016:3), Edwin B, Flippo juga menyatakan bahwa (*personal management is the planning, organizing,directing, and controlling ofthe procurement, development, compensation, integration, maintenance and separation of human resource*). manajemen personalia meliputi tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengendalian ,pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhenian karyawan dengan makksud terwujudnya tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia

Edy Sutrisno dalam bukinya, dkk. (2017:13-14) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengembangan

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

6. Kompensasi

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

7. Pengintegrasian

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

8. Pemeliharaan

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

9. Kedisiplinan

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

10. Pemberhentian

Merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.2 kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala pendapatan baik berupa uang maupun barang langsung dan tidak langsung yang diperoleh pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan (Priyono dan Marnis, 2008:223). Mereka juga menjelaskan bahwa tingginya kompensasi telah ditentukan dan ditetapkan sebelum karyawan bekerja, sehingga karyawan tahu berapa jumlah kompensasi yang akan diterimanya.

Amstrong dalam Ellis, dkk (2011:110), menyatakan "Compensation management is one of the central pillars of human resources management (HRM). It is concerned with the formulation and implementation of strategies and policies that aim to compensate people fairly, equitably and consistently in accordance with their value to the organization"

Dalam kutipan diatas dikatakan jika kompensasi merupakan suatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan implemetasi strategis dan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk keadilan dan konsistensi terhadap pegawai.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensai menurut marnis dan priyono ada 3 sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama

Pem berian kompensasi bertujuan untuk menjalin ikatan kerja antara pegawai dengan atasan, dengan adanya ikatan ini berarti pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sementara atasan wajib membayar kompensasi sesuai kesepakatan.

2. Kepuasan kerja

Dengan adanya kompensasi yang dibayarkan maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja karena dapat menikmati kompensasi yang diperolehnya.

3. Jika kompensasi yang diberikan memadai maka atasan dapat dengan mudah memotivasi pegawai sesuai dengan tujuan produktifitas organisasi.

4. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang berprinsip pada nilai keadilan maka stabilitas pegawai akan terjaga karena peluang turnover kecil.

5. Disiplin kerja

Kompensasi yang sesuai prosedur akan berdampak kepada terjaganya kedisiplinan pegawai.

2.1.2.3 Jenis Kompensasi

Kompensasi memiliki 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berarti suatu imbalan yang diberikan secara langsung kepada pegawai dalam bentuk upah atau gaji, bonus, komisi dan insentif. Sedangkan kompensasi non finansial adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang melainkan suatu manfaat yang berefek pada kesejahteraan pegawai berupa jaminan sosial (arya dkk,2020:28).

Raymond (312-313) menyebutkan dalam bukunya sebagai berikut: *“compensation is the total of all reward provided in return for their services ... direct financial compensation consist of the pay that a person receives in the form of wage, salary, bonuses, and commissions . indirect financial compensation includes all financial reward that are not included in direct compensation ... non financial compensation consist of the satisfaction that a person receives from the job itself or from thr psychological and/or physical enviroment in which the person works ”.*

Kutipan di atas menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua imbalan atas layanan yang diberikan pegawai. kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu, *financial compensation* yang merupakan pembayaran kepada pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus dan komisi. Sedangkan *nonfinancial compensation* adalah imbalan yang berorientasikan kepuasan pegawai dari pekerjaannya, baik dari segi fisik dan psikis pegawai di lingkungan kerjanya seperti asisten yang menyenangkan, flexibility of workplace.

Kompensasi finansial terbagi lagi menjadi 2 bagian yaitu *direct financial compensation* (kompensasi keuangan langsung) dan *indirect financial compensation* (kompensasi keuangan tidak langsung. Kompensasi keuangan langsung adalah imbalan berupa upah, gaji, komisi, dan bonus. Sedangkan

kompensasi tidak langsung seperti pembayaran ketika tidak bekerja dikarenakan sakit (sick pay), kesehatan, asuransi, dll.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Kompensasi mempunyai peranan sangat penting dalam penentuan kinerja pegawai, karena hal ini merupakan pemicu termotivasinya para pegawai. Menurut Riva'i dan Sagala dalam Indra (2020), indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji
2. Loyalitas
3. Keadilan dan
4. Penghargaan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan,(2009:141) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. menurut Notoatmodjo, (2009:115) Motivasi kerja adalah suatu alasan (reasoning) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Motivasi kerja adalah kontribusi terhadap komitmen seseorang yang menyebabkan, menyalurkan dalam mencapai tujuan. Luthan dalam nguyen, dkk.(2020:647) menyebutkan bahwa:

“motivation is a process that begins with physiological or psychological deficiency that drives behaviour or encouragement aimed at goals or incentives. Thus, the key to understanding the motivational process depends on the understanding relationship between, needs, encouragement and incentives.

Dalam kutipan diatas di jelaskan bahwa motivasi berawal daripada kondisi kekurangan akan kebutuhan fisiologis dan psikologis, dengan demikian kunci untuk memahami terjadinya proses motivasi yaitu tergantung relasi antara kebutuhan, dorongan dan insentif.

Ali and Anwar (2021:21) said "*The process of motivation usually start with someone recognizing an unsatisfied need, then a goal is established to be reached and that way to satisfy the need*" yang berarti jika proses motivasi seringkali dimulai oleh seseorang yang mengalami ketidakpuasan kebutuhan, oleh karenanya sebuah tujuan dibangun untuk mencapai kepuasan terhadap kebutuhan.

2.1.3.2 Jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian Ali dan Anwar (2020:22) terbagi atas 2 jenis yaitu:

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang diperoleh karena sifat pekerjaan itu sendiri yang mampu memberikan kepuasan terhadap pegawai. Contohnya, kebebasan untuk bekerja, dan dorongan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan (*skill*) pegawai.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang datangnya dari luar diri seseorang untuk melakukan ssesuatu. Contohnya seorang karyawan termotivasi menegerjakan pekerjaannya karena ada imbalan kenaikan gaji atau promosi.

Menurut Hasibuan dalam yorda wisnu (2016), Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif, Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada bawahan adalah:

a) Material Incentive, Material incentive adalah dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja merupakan upah atau gaji yang wajar tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang. Material incentive merupakan faktor yang sangat memengaruhi seseorang untuk bekerja dengan giat sehingga meningkatkan produktivitas kerjanya.

b) Non Material Incentive, Non material incentive yaitu segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi Negatif, Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Edi dalam Hustia (2020:84), indikator motivasi kerja ada lima sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological*),

Yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan, pakaian dan istirahat.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar yang harus

dipenuhi oleh perusahaan kepada karyawan dalam upaya mempertahankan diri.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety*)

Yaitu kebutuhan perlindungan dari bahaya, ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*).

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

4. Kebutuhan pengakuan (*esteem*).

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dharhai orang lain.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Yaitu kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri secara maksimal menggunakan kemampuan keterampilan, dan potensi.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil dari kinerja aktual pegawai dibandingkan dengan kinerja yang diharapkan pegawai. Kinerja pegawai yang diharapkan, prestasi merupakan suatu standar prestasi yang dibentuk sebagai acuan agar dapat melihat kinerja masing-masing individu pegawai sesuai dengan standar jabatan yang telah ditentukan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Rohman, dkk (2021) kinerja pegawai merupakan salah satu aspek dalam suatu perusahaan yang menjadi perhatian besar para manajer perusahaan. Karena kesuksesan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang mempengaruhi seberapa besar kontribusinya bagi suatu perusahaan. Kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi standar suatu pekerjaan.

Mangkunegara (Sopiah dan Sangadji, 2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepada pegawai yang terjaga dalam pencapaian kualitas dan kuantitas. Begitupun pendapat Luthans (Sopiah dan Sangadji, 2017) bahwa hasil kerja yang menghasikan kualitas dan kuantitas dan dilakukan oleh seseorang pekerja. Selanjutnya menurut Moh arman, dkk (Sopiah dan Sangadji, 2017), Kinerja pegawai adalah pekerja yang setiap perilakunya ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Dengan kata lain Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam Britama & Brianjoni (2020), unsur- unsur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai , yaitu:

- a. Kualitas kerja, meliputi ketepatan waktu, ketepatan, ketrampilan dan ketepatan sasaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, keluaran yang tidak hanya berupa tugas rutin tetapi tugas ekstra atau mendesak.
- c. Hubungan kerja, meliputi pergantian pekerjaan, rekan kerja dan kerjasama dengan rekan kerja atau atasan
- d. Ketahanan, meliputi disiplin, inisiatif, loyalitas dan ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

Menurut Robbins (Sopiah dan Sangadji, 2017), ada enam indikator untuk melakukan pengukuran kinerja pegawai, sebagai berikut:

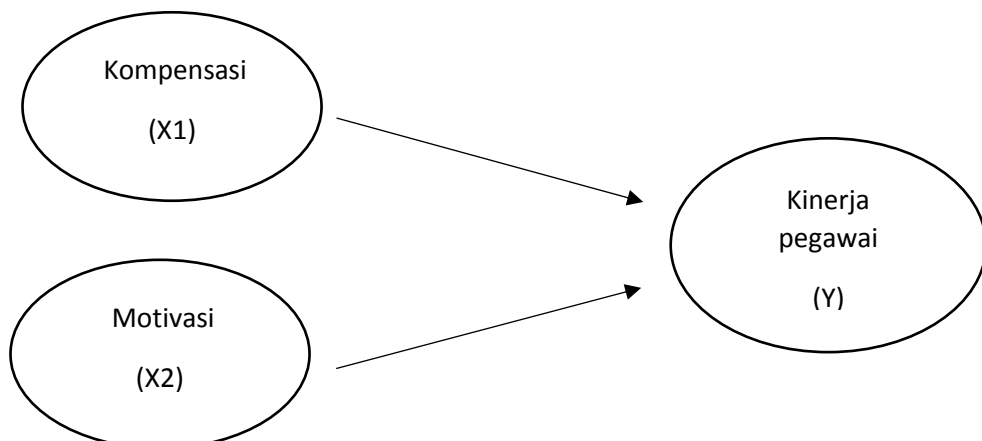
- a. Kualitas, diukur dari persepsi pimpinan dengan melihat kualitas kerja dan kesempurnaan dengan memanfaatkan keterampilan dan

kemampuan dari tiap-tiap pegawai itu sendiri untuk memperoleh hasil akhir.

- b. Kuantitas dalam bentuk jumlah yang dihasilkan, dapat berupa jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu menyelesaikan pekerjaan dalam standar pencapaian waktu tertentu.
- d. Efektivitas, dilihat dari tingkat penggunaan sumber daya organisasi dalam menaikkan hasil dari setiap unit
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang menjalankan fungsi kerjanya dengan baik.
- f. Komitmen kerja, yang diukur dengan tingkat komitmen kerja terhadap instansi yang mana mana pegawai tetap bertanggung jawab terhadap organisasi

2.2 Kerangka Fikir

Kerangka fikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (sugiyono,2018:60). Dalam penelitian ini, terdapat tiga variabel yaitu kompensasi (x1) sebagai variabel independen, motivasi kerja (x2) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai(y) sebagai variabel dependen. Kerangka pikir dalam penelitian ini lebih jelas dalam gambar berikut:



keterangan:

motivasi (X1) dan kompensasi (X2) : variabel independen

kinerja pegawai (Y) : variabel dependen



: pengaruh variabel x terhadap variabel Y

2.3 Penelitian Terdahulu**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu**

no	Nama peneliti	Judul penelitian	Variable penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Asriani, dkk. 2020.	<i>The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance</i>	Compensati on, motivasi, employee performance	1. jumlah populasi sebanyak 35 orang 2. jumlah sampel sebanyak 35 orang	pengaruh kompensasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, begitupun juga untuk motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan
2	<i>Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank</i>	Mutmainnah, N. 2017.	Kompensasi, motivasi, Lingkungan kerja	1. jumlah populasi yaitu 60 orang 2. jumlah sampel yaitu 60 orang.	Mutmainnah (2017) di Perbankan Syariah KC Semarang disebutkan variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan, sedangkan

no	Nama peneliti	Judul penellitian	Variable penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
					untuk motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.
3	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin	bahrial syah, dkk. (2021)	Competence, Compensation, Motivation and Performance	Jumlah sampel yang digunakan yaitu 20 orang pegawai dan merupakan sampel jenuh.	Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi secara parsial dan bersama sama (simultan) berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPU Kabupaten Banyuasin
4	Pengaruh Kepemimpinan , Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	A. Sari, dkk.(2020	Leadership, Compensation, Motivation, Performance	Jumlah sampel yaitu 55 orang dan merupakan sampel jenyh	Kepemimpinan , kompensasi, dan motivasi berpengaruh langsung secara signifikan terhadap

no	Nama peneliti	Judul penellitian	Variable penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
					kinerja karyawan

2.4 Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban atau anggapan sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan Sehingga dibuatlah hipotesis penelitian ini, untuk membuktikan kebenaran dari jawaban sementara tersebut,

Pada tabel penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan. Dalam penelitian ini terdapat persamaan dengan penelitian Asriani, Bahrial,, Mutmainnah dkk, dan A. sari yaitu variabel independen berupa kompensasi, motivasi dan juga terdapat persamaan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yaitu :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.