

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPSDM PEMPROV SULAWESI SELATAN**

disusun dan diajukan oleh

**HOSEA NETANEEL TANGKE PARUNG**

**A021201052**



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

**2024**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPSDM PEMPROV SULAWESI SELATAN**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar sarjana manajemen

disusun dan diajukan oleh

**HOSEA NETANEEL TANGKE PARUNG**

**A021201052**



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

**2024**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA**  
**PEGAWAI KANTOR BPSDM PEMPROV SULAWESI SELATAN**

disusun dan diajukan oleh

**HOSEA NETANEEL TANGKE PARUNG**

**A021201052**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 28 Agustus 2024

*Acc on 21/8-2024*  
Pembimbing Utama

Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., CWM

NIP. 19690627 199403 2 002

Pembimbing Pendamping  
*ACC pams (MB/NG) 21/8/24*

Insany Fitri Nurgamar, S.E., M.M

NIP. 19881205 201504 2 002

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



## SKRIPSI

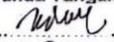
### PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPSDM PEMPROV SULAWESI SELATAN

disusun dan diajukan oleh:

**HOSEA NETANEEL TANGKE PARUNG**  
A021201052

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
pada tanggal 28 Agustus 2024  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

| No. | Nama Penilai                                 | Jabatan    | Tanda Tangan   |
|-----|--|------------|--|
| 1.  | Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E.,M.Si.,CWM | Ketua      | 1.  |
| 2.  | Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M              | Sekretaris | 2.  |
| 3.  | Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E.,M.Si       | Anggota    | 3.  |
| 4.  | Dr. Erlina Pakki, S.E.,MA                    | Anggota    | 4.  |

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



### PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Hosea Netaneel Tangke Parung

NIM : A021201052

Departemen/Program Studi : Manajemen/Manajemen

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

#### **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR BPSDM PEMPROV SULAWESI SELATAN**

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 di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Makassar, 6 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Hosea Netaneel Tangke Parung

## PRAKATA

Puji Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat, rahmat, dan bimbingan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan”. Skripsi ini disusun oleh penulis sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak lepas dari doa, dorongan dan dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis ingin menggunakan kesempatan ini untuk mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua saya yang paling berjasa, yakni Bapak Daud Sambo, S.Pd dan Mama Yosepina, S.Pd. Bapak yang mengajarkan untuk tetap kuat dan bertanggung jawab terhadap semua keputusan yang diambil, menjadi pengingat untuk terus mendekatkan diri kepada Tuhan dan melibatkan Tuhan dalam setiap perjalanan hidup, serta senantiasa memberikan doa, semangat dan dukungan kepada saya. Mama yang menjadi tempat bagi saya untuk mencurahkan keluh kesah, senantiasa mengajarkan arti sabar, memberikan cinta, kasih sayang, semangat, dan doa kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Saudara saya, Yudha Christiel Tangke Parung. Terima kasih atas segala dukungan dan doa yang telah diberikan kepada saya.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
4. Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E.,M.Si.,CWM dan Ibu Insany Fitri Nurqamar, S.E.,M.M selaku dosen pembimbing utama dan pendamping. Terima kasih sebanyak-banyaknya saya ucapkan atas bimbingan dan arahan yang diberikan kepada peneliti selama proses penulisan skripsi ini.

6. Ibu Prof. Dr. Hj. Nuraeni Kadir, S.E.,M.Si dan Ibu Dr. Erlina Pakki, S.E.,MA selaku dosen penguji 1 dan 2 dalam seminar proposal dan ujian skripsi. Terima kasih atas berbagai saran dan arahan yang telah diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
7. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Rakhman Laba, S.E., MBA selaku dosen pembimbing akademik serta seluruh dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas segala ilmu yang telah diberikan kepada peneliti selama perkuliahan.
8. Para pegawai di lingkungan Departemen Manajemen, maupun di Tingkat Fakultas Ekonomi dan Bisnis, serta Tingkat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan pelayanan administrasi akademik yang baik selama penulis menjadi mahasiswa.
9. Bapak Prof. Muhammad Jufri selaku kepala Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan, serta berbagai pihak Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan yang telah memberikan izin kepada peneliti dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan penelitian.
10. Keluarga besar saya yakni Almarhum Kakek Simon Mollo, om-om, tante-tanteku, dan sepupu-sepupu yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kepada sahabat-sahabat saya sejak kecil yakni Aisyah Amini Hakim, Syaputri Intan Muqhni Akhsan, dan Andi Zahwa Syaqira. Terima kasih telah menemani dan memberikan doa, dukungan, semangat, dan bantuan kepada saya. Terima kasih karena tidak pernah meninggalkan saya dalam kondisi apapun serta menjadi pendengar yang baik bagi saya selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Kepada sahabat-sahabat saya sekaligus rekan-rekan seperjuangan semasa kuliah, yakni Annisa Retna Salsabila, Annisa Zhalila, Gabby Vanessa, Mutmainnah, Muhammad Rafly Raihan, Nasya Tia Ajrina, Nur Afiaty Rakhmatika. Terima kasih untuk selalu ada dalam berbagai situasi yang saya

hadapi, memberikan kehidupan kuliah yang sangat menyenangkan bagi saya, serta memberikan dukungan, semangat, dan bantuan kepada saya selama masa perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini. Selamat berjuang untuk untuk mimpi-mimpi selanjutnya di luar sana yang pernah kalian ceritakan and i hope our paths cross again.

13. Kepada teman-teman KKN.T Universitas Hasanuddin Gel.110, yakni Luna, Fira, Aidil, Iccank, Fika, Sindy, Caca. Terima kasih karena telah berjuang bersama selama 45 hari di Parepare, menciptakan suasana KKN yang sangat menyenangkan dan berkesan bagi saya, serta memberikan dukungan dan semangat satu sama lain selama masa akhir perkuliahan.
14. Kepada teman-teman Manajemen FEB Universitas Hasanuddin 2020. Terima kasih juga telah membantu selama masa perkuliahan.
15. Kepada pihak-pihak yang tidak dapat penulis cantumkan satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungan yang senantiasa mengalir tanpa sepengetahuan penulis.

Makassar, 6 Agustus 2024



Peneliti

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BPSDM PEMPROV. SULAWESI SELATAN**

**Hosea Netaneel Tangke Parung**

**Idayanti Nursyamsi**

**Insany Fitri Nurqamar**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis dan memahami bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPSDM Pemprov. Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yang dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 122 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci : Kompensasi kerja, Motivasi kerja, Kinerja pegawai**

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BPSDM OFFICE OF THE PROVINCIAL GOVERNMENT OF SOUTH SULAWESI**

**Hosea Netaneel Tangke Parung**

**Idayanti Nursyamsi**

**Insany Fitri Nurqamar**

*This research aims to analyze and understand how compensation and work motivation influence employee performance in the Provincial Government's BPSDM office. South Sulawesi. The research method used is quantitative research. The sampling technique uses a saturated sample where all members of the population are sampled as 122 people. The data sources used in this research are primary and secondary data. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 25. The results of the research show that the work compensation variable partially has a positive and significant effect on employee performance, and work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance.*

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

## DAFTAR ISI

|  |            |
|--|------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL</b> .....              | <b>i</b>   |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....               | <b>ii</b>  |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....          | <b>iii</b> |
| <b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....         | <b>iv</b>  |
| <b>PRAKATA</b> .....                     | <b>v</b>   |
| <b>ABSTRAK</b> .....                     | <b>ix</b>  |
| <b>ABSTRACT</b> .....                    | <b>x</b>   |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                  | <b>xi</b>  |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....                | <b>xv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....               | <b>xvi</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....           | <b>1</b>   |
| 1.1 Latar belakang .....                 | 1          |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                 | 6          |
| 1.3 Tujuan Penelitian .....              | 6          |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....              | 6          |
| 1.4.1 Manfaat Teoritis .....             | 6          |
| 1.4.2 Manfaat Praktis.....               | 7          |
| 1.5 Sistematis Penulisan.....            | 7          |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....     | <b>9</b>   |
| 2.1 Landasan Teori.....                  | 9          |
| 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9          |

|  |           |
|--|-----------|
| 2.1.2 Kompensasi.....  | 14        |
| 2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....                             | 14        |
| 2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....     | 14        |
| 2.1.2.3 Indikator Kompensasi.....                              | 16        |
| 2.1.3 Motivasi Kerja.....                                      | 16        |
| 2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....                         | 16        |
| 2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ..... | 17        |
| 2.1.3.3 Indikator Motivasi.....                                | 17        |
| 2.1.4 Kinerja Pegawai .....                                    | 18        |
| 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai .....                       | 18        |
| 2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai..... | 19        |
| 2.1.4.3 Indikator Kinerja.....                                 | 19        |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                 | 20        |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel.....                               | 25        |
| 2.3.1 Hubungan Antar Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.....  | 25        |
| 2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....   | 25        |
| 2.4 Kerangka Pikiran .....                                     | 26        |
| 2.5 Hipotesis Penelitian.....                                  | 26        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>                          | <b>27</b> |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                                 | 27        |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....                          | 27        |

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 3.2.1 | Tempat Penelitian.....                                  | 27 |
| 3.2.2 | Waktu Penelitian.....                                   | 28 |
| 3.3   | Populasi dan Sampel .....                               | 28 |
| 3.3.1 | Populasi.....   | 28 |
| 3.3.2 | Sampel.....   | 28 |
| 3.4   | Jenis dan Sumber Data Penelitian.....                   | 28 |
| 3.4.1 | Jenis Data .....  | 28 |
| 3.4.2 | Sumber Data .....                                       | 29 |
| 3.5   | Teknik Pengumpulan Data .....                           | 9  |
| 3.5.1 | Penyebaran Angket dan Kuisisioner.....                  | 30 |
| 3.5.2 | Wawancara .....   | 30 |
| 3.5.3 | Penelitian Kepustakaan ( <i>Library Research</i> )..... | 30 |
| 3.6   | Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....       | 31 |
| 3.6.1 | Variabel Independen .....                               | 31 |
| 3.6.2 | Variabel Dependen.....                                  | 31 |
| 3.6.3 | Definisi Operasional .....                              | 31 |
| 3.7   | Instrumen Penelitian.....                               | 32 |
| 3.8   | Teknik Analisis Data .....                              | 33 |
| 3.8.1 | Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....                | 34 |
| 3.8.2 | Uji Asumsi Klasik.....                                  | 36 |
| 3.8.3 | Analisis Regresi Linear Berganda.....                   | 38 |

|   |           |
|---|-----------|
| 3.8.4 Pengujian Hipotesis.....                      | 39        |
| <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b> | <b>41</b> |
| 4.1 Objek Penelitian .....                          | 41        |
| 4.2 Hasil Penelitian .....                          | 43        |
| 4.3 Pembahasan.....                                 | 61        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>             | <b>64</b> |
| 5.1 Kesimpulan .....                                | 64        |
| 5.2 Saran .....                                     | 64        |
| 5.3 Keterbatasan penelitian.....                    | 66        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                          | <b>67</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| <b>Tabel 1.1</b> Kinerja pegawai kantor bpsdm pemprov sulawesi selatan .....          | 4  |
| <b>Tabel 2.1</b> Penelitian terdahulu.....  | 20 |
| <b>Tabel 3.1</b> Variabel penelitian dan definisi operasional.....                    | 32 |
| <b>Tabel 3.2</b> Contoh pedoman pemberian skor skala likert.....                      | 33 |
| <b>Tabel 4.1</b> Karakteristik berdasarkan jenis kelamin .....                        | 43 |
| <b>Tabel 4.2</b> Karakteristik berdasarkan usia .....                                 | 44 |
| <b>Tabel 4.3</b> Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan .....                   | 44 |
| <b>Tabel 4.4</b> Karakteristik berdasarkan jabatan .....                              | 45 |
| <b>Tabel 4.5</b> Distribusi jawaban responden terkait pernyataan kompensasi .....     | 47 |
| <b>Tabel 4.6</b> Distribusi jawaban responden terkait pernyataan motivasi kerja ..... | 49 |
| <b>Tabel 4.7</b> Distribusi jawaban responden terkait pernyataan kinerja pegawai...50 |    |
| <b>Tabel 4.8</b> Uji validitas.....   | 52 |
| <b>Tabel 4.9</b> Uji reliabilitas.....  | 53 |
| <b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Normalitas- Kolmogorov smirnov.....                       | 53 |
| <b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji multikoloniaritas.....                                    | 55 |
| <b>Tabel 4.12</b> Hasil uji analisis regresi berganda .....                           | 56 |
| <b>Tabel 4.13</b> Uji hipotesis penelitian .....                                      | 58 |
| <b>Tabel 4.14</b> Hasil pengujian goodness of fit.....                                | 59 |
| <b>Tabel 4.15</b> Hasil pengujian koefisien determinansi.....                         | 60 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| <b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pikir .....                     | 26 |
| <b>Gambar 4.1</b> Grafik Normal P-Plot .....               | 54 |
| <b>Gambar 4.2</b> Grafik hasil uji heterokedastisitas..... | 56 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kegiatan perekonomian di Indonesia sangat dipengaruhi oleh adanya SDM. Sumber daya manusia (SDM) secara umum merujuk pada tenaga kerja atau karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. SDM memiliki peran dan dominan di setiap kegiatan perusahaan, hal ini dikarenakan manusia bertugas sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan, sehingga keberlanjutan perusahaan tercapai (Setyadi, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam sebuah organisasi, dikarenakan tanpa adanya dukungan SDM yang baik, organisasi akan menghadapi masalah dalam mencapai tujuannya (Santoso & Dewi, 2019).

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah (Kadek & FoEh, 2019). Selanjutnya menurut Dessler (2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Untuk mencapai organisasi secara optimal dibutuhkan keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pada sebuah organisasi. Keberhasilan tersebut dapat diketahui apabila organisasi menilai kinerja yang telah dilakukan. Kinerja dapat dikatakan sebagai besarnya hasil yang telah dicapai atau yang diberikan seorang pegawai terhadap kemajuan serta perkembangan organisasinya.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam konteks organisasi, kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, efisiensi, dan efektivitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi. Hiondardjo (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji dan keinginan saja. Motivasi kerja mampu mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi secara berkala yang layak dapat membuat individu yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang baik (Widodo, 2015).

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi ialah kompensasi yang sesuai (Rahman, 2017). Kompensasi ini juga mempengaruhi kinerja pegawai (Yusuf, Sjarlis, dan Rahim, 2020). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka (Qomariah, 2020; Sumual, 2017; Azhar et al, 2020). Kompensasi secara umum merujuk pada imbalan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, dan insentif. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kedua faktor ini yakni kompensasi dan motivasi pegawai

sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi pada penerapannya masih banyak organisasi yang tidak menghiraukan pentingnya kompensasi dan motivasi kerja.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan merupakan suatu instansi pemerintahan yang mendukung visi Gubernur Sulawesi selatan dalam berupaya mewujudkan sumber daya manusia sulawesi selatan yang handal dan memiliki daya saing (BPSDM Sulawesi Selatan, 2023) . Secara umum badan pengembangan sumber daya manusia Sulawesi selatan memiliki tugas dan fungsi menyiapkan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi aparatur di lingkungan pemerintah Sulawesi selatan. Tugas dan fungsi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sulawesi Selatan di antaranya meliputi pelaksanaan tugas umum pemerintahan dibidang sertifikasi kompetensi pengelolaan dan kelembagaan, bidang pengembangan kompetensi teknis inti, bidang pengembangan kompetensi teknis umum dan fungsional dan bidang pengembangan kompetensi manajerial. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sulawesi Selatan juga memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan untuk meningkatkan sumber daya aparatur sesuai dengan peraturan perundang undangan (BPSDM Sulawesi Selatan, 2023).

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan senantiasa berupaya untuk mewujudkan tujuannya yaitu menciptakan sumber daya manusia Sulawesi Selatan yang handal dan memiliki daya saing. Akan tetapi, kinerja pegawai kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan belum cukup optimal untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan

| JENIS JABATAN    | JUMLAH PEGAWAI | ORIENTASI PELAYANAN | INTEGRITAS    | KOMITMEN      | DISIPLIN      | KERJASAMA     | KEPEMIMPINAN  | TAHUN<br>2019 |
|------------------|----------------|---------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Eselon I         | 21             | 86,45%              | 87,75%        | 86,06%        | 88,72%        | 88,40%        | 87,65%        | 87,51%        |
| Eselon II        | 46             | 82,70%              | 84,43%        | 85,51%        | 86,43%        | 78,86%        | 82,34%        | 83,51%        |
| Eselon IV        | 76             | 80,58%              | 71,82%        | 75,14%        | 77,58%        | 74,61%        | 78,40%        | 75,51%        |
| <b>TOTAL</b>     | <b>143</b>     | <b>83,24%</b>       | <b>81,33%</b> | <b>82,24%</b> | <b>84,24%</b> | <b>80,96%</b> | <b>82,50%</b> | <b>82,15%</b> |
| JENIS JABATAN    | JUMLAH PEGAWAI | ORIENTASI PELAYANAN | INTEGRITAS    | KOMITMEN      | DISIPLIN      | KERJASAMA     | KEPEMIMPINAN  | TAHUN<br>2020 |
| Eselon I         | 20             | 89,90%              | 90,20%        | 89,00%        | 89,43%        | 91,55%        | 89,10%        | 89,86%        |
| Eselon II        | 73             | 62,51%              | 90,84%        | 78,08%        | 72,51%        | 73,84%        | 76,20%        | 78,29%        |
| Eselon IV        | 36             | 88,12%              | 78,63%        | 78,08%        | 84,99%        | 82,62%        | 80%           | 80,86%        |
| <b>RATA RATA</b> | <b>129</b>     | <b>80,18%</b>       | <b>86,56%</b> | <b>81,72%</b> | <b>82,31%</b> | <b>82,67%</b> | <b>81,77%</b> | <b>83%</b>    |

Dalam evaluasi kinerja Kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan (Sulsel) pada tahun 2019 dan 2020, terlihat perbandingan kinerja pegawai berdasarkan jenis jabatan (Eselon I, II, dan IV) yang dievaluasi melalui beberapa kriteria, seperti orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pada tahun 2019, sebagian besar jabatan Eselon (I, II, dan IV) mencapai nilai yang cukup tinggi dan stabil dalam hampir semua aspek kinerja yang dievaluasi. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja yang memuaskan dari pegawai pada berbagai tingkatan jabatan. Namun, pada tahun 2020, terjadi penurunan kinerja terutama pada Eselon II dalam beberapa aspek seperti orientasi pelayanan, komitmen, dan disiplin hingga mencapai 5,22%. Secara keseluruhan, rata-rata kinerja (Eselon II) mengalami penurunan dari 83,51% (2019) menjadi 78,29% (2020).

Penurunan ini menunjukkan adanya potensi area yang memerlukan perbaikan atau fokus peningkatan dalam kinerja pegawai. Evaluasi lebih lanjut dan upaya perbaikan di bidang-bidang yang menunjukkan penurunan kinerja mungkin diperlukan untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.

Melalui wawancara awal yang dilakukan kepada salah satu pegawai BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan yang memiliki jabatan sebagai analisis kebijakan publik yaitu ibu A. Rismayanti Q., S.STP, MM mengatakan bahwa penurunan kinerja ini disebabkan oleh beberapa masalah terkait kompensasi seperti jabatan pegawai berubah tetapi tunjangan atau penghasilan tidak mengalami perubahan.

Kemudian terjadi penyetaraan jabatan, sehingga jabatan struktural pegawai tersebut hilang akhirnya pegawai tersebut secara terpaksa dialihkan ke jabatan fungsional. Pekerjaan strukturalnya tetap dikerjakan tetapi gaji yang diberikan tetap sama walaupun mengerjakan 2 pekerjaan yaitu pekerjaan struktural dan fungsional.

Masalah lainnya yang menjadi kendala bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan dalam mewujudkan tujuannya ialah motivasi. Menurunnya motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari beberapa pegawai kurang disiplin dalam ketepatan jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan”**. Tujuannya untuk melihat dampak kompensasi dan motivasi kerja para pegawai terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Selain itu, dilakukannya penelitian ini juga untuk memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan.
- b. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini maka penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan terhadap manajemen sumber daya manusia terlebih pada pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya untuk lebih mengembangkan topik yang sudah maupun yang belum diteliti.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

#### 1. Penulis

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana dalam mengimplementasikan ilmu atau teori yang diperoleh selama perkuliahan khususnya tentang kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

#### 2. Organisasi

Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan, dijadikan bahan pertimbangan, dan sebagai sumber pemikiran mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam menent ukarstrategi-strategi organisasi kedepannya.

#### 3. Universitas

Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian berikutnya mengenai kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

### **1.5 Sistematis Penulisan**

Hasil dari penelitian ini akan dilaporkan dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori-teori yang digunakan sebagai landasan dalam melakukan penelitian ini dan melakukan analisis terhadap masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik analisa data sehingga diketahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja ASN pada kantor BPSDM pemprov sulsel.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan segala kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pengertian manajemen sumber daya manusia juga banyak dikemukakan oleh para ahli. Mondy & Mortocchio (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya. Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan (Kadek & FoEh, 2019).

Selanjutnya menurut Dessler (2019) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa ruang lingkup manajemen sumber daya manusia sangat luas, berupa pengelolaan manusia dari pengadaan hingga pelepasan, dimana di dalamnya termasuk kegiatan pengembangan dan pemeliharaan manusia agar dapat dipertahankan dan berproduktifitas.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia: Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

### **1. Fungsi manajerial**

#### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

#### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

#### **c. Pengarahan**

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### **d. Pengendalian**

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

### b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

### c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

### d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

### e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai dasar karyawan serta berpedoman internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun, dan penyebab lainnya

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia :

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkan tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility (CSR)* seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- 5) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut Hasibuan (2016) “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

### **2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Priansa (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2. Kemampuan Membayar

Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.

3. Kesiediaan Membayar

Kesiediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi tinggi

4. Suplai dan Permintaan

Tenaga Kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan di atas rata-rata pada umumnya, maka akan diberikan kompensasi yang rendah.

5. Serikat pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar.

### **2.1.2.3 Indikator Kompensasi**

Dimensi dan indikator kompensasi menurut Badriyah (2015) dibagi menjadi:

- a) Gaji/upah, balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b) Insentif, balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu, yang prestasinya di atas prestasi standar, pemberian insentif dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar bekerja lebih bersemangat sehingga produktivitas pegawai meningkat.
- c) Cuti, salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan. Cuti bisa berupa cuti tahunan, cuti sakit, atau cuti lainnya yang diatur oleh perusahaan atau peraturan pemerintah. Cuti bertujuan untuk memberikan waktu istirahat kepada karyawan agar mereka dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
- d) Tunjangan, pemberian kompensasi guna menciptakan rasa nyaman dan aman dalam bekerja, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, tunjangan kinerja, tunjangan jawaban, tambahan penghasilan pegawai, bayaran di luar jam kerja (lembur), dll.
- e) Fasilitas, program pelayanan pegawai yang berupa fasilitas guna mempermudah pegawai dalam bekerja.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Sedangkan motivasi menurut Robbins dan Judge (2008) adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah,

dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Dewi, Yulianto, dan Ruswanti (2022) mengungkapkan bahwa motivasi adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya guna menciptakan rasa puas dengan kinerjanya. Selanjutnya Brown dan Lent (2017) menambahkan bahwa motivasi adalah salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Motivasi sebagai proses diri yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Faktor-faktor tersebut bisa berupa faktor intern dan ekstern. Menurut Rahman (2017) antara lain:

1. Faktor intern, mencakup kemauan untuk memiliki, kemauan untuk hidup, kemauan untuk mendapatkan hadiah, keinginan untuk mendapatkan penghormatan dan kemauan berkuasa.
2. Faktor ekstern, mencakup pengawasan yang baik, suasana lingkungan kerja, kompensasi yang sesuai, jaminan ketenagakerjaan, adanya peraturan yang fleksibel, pujian untuk prestasi, status dan tanggung jawab.

### **2.1.3.3 Indikator Motivasi**

Beberapa indikator motivasi menurut Hasibuan (2019), yakni:

#### **a) Perilaku Karyawan**

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

b) Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

c) Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

d) Motivasi dari atasan

salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan peran atasan sangat krusial dalam hal ini. motivasi dari atasan merujuk pada berbagai tindakan sikap, dan kebijakan yang diambil oleh seorang pemimpin atau manajer untuk mendorong semangat, komitmen, dan kinerja karyawan.

## 2.1.4 Kinerja Pegawai

### 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil

kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan (Priansa, 2017).

#### **2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut Rahman (2017) ialah antara lain:

1. Pengetahuan, berkaitan dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab didalam tempat bekerja.
2. Pengalaman, yaitu lamanya jumlah waktu di tempat kerja dan akan mengembangkan kemampuan dalam melakukan sesuatu pada bidang tertentu.
3. Kepribadian, yaitu keadaan yang ada pada seseorang di depan pekerjaan mereka, seperti keterampilan, minat, bakat dan sikap terhadap orang lain.

#### **2.1.4.3 Indikator - Indikator Kinerja**

Indikator-indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

c) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

## d) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

## e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit .

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi pedoman atau penelitian empiris bagi penulis dalam memahami penelitian ini.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti   | Judul  | Metode   | Kesimpulan   |
|----|--|--|--|--|
| 1  | Ichwanul Muslimin, Jurnal, Universitas Terbuka, Tahun 2020 | Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima | Metode Penelitian : Penelitian kuantitatif Sampel : 90 orang Analisis Data : Analisis regresi berganda | Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. |

| No | Peneliti  | Judul  | Metode  | Kesimpulan   |
|----|---|--|---|--|
|    |   |  | Objek : Dinas<br>Pertanian<br>Kota Bima.  |  |
| 2  | Fenni Supriadi,<br><br>Jurnal,<br>Universitas<br>Muhammadiyah<br>Pontianak,<br>Tahun 2021 | Pengaruh<br>Kompensasi<br>Finansial dan<br>Kompensasi<br>Nonfinansial<br>Terhadap<br>Kepuasan<br>Kerja Pegawai<br>Neg eri Sipil di<br>Dinas<br>Perhubungan<br>Kabupaten<br>Kubu Raya | Metode<br>Penelitian :<br>Metode<br>Asosiatif<br>Sampel : 44<br>orang<br>Analisis Data<br>: Analisis<br>regresi linier<br>berganda<br>Objek : Dinas<br>Perhubungan<br>Kabupaten<br>Kubu Raya. | Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa<br>kompensasi finansial<br>dan kompensasi non<br>finansial memiliki<br>hubungan yang kuat<br>terhadap kepuasan<br>kerja di Dinas<br>Perhubungan<br>Kabupaten Kubu<br>Raya. |
| 3  | Suroto,<br><br>Jurnal,<br>Universitas<br>Pamulang,<br>Tahun 2022                          | Pengaruh<br>Kompensasi<br>dan Motivasi<br>Kerja terhadap<br>Kepuasan<br>Kerja  | Metode<br>Penelitian :<br>Metode<br>Kuantitatif<br>Sampel 52<br>orang   | Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa<br>secara parsial dan<br>simultan variabel<br>kompensasi dan<br>motivasi berpengaruh   |

| No | Peneliti   | Judul  | Metode   | Kesimpulan  |
|----|--|--|--|---|
|    |  | Karyawan pada PT. Pancasakti Putra Kencana   | Analisis Data : Analisis regresi linier berganda<br>Objek : PT. Pancasakti Putra Kencana.  | terhadap kepuasan kerja pada PT Pancasakti Putra Kencana.   |
| 4  | Didik Hadiyatno<br><br>Jurnal,<br>Universitas<br>Balikpapan,<br>Tahun 2023 | Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. | Metode Penelitian : Metode Kuantitatif Sampel 82 orang<br>Analisis Data : Analisis regresi linier berganda<br>Objek : Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, komunikasi, dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Balikpapan. |

| No | Peneliti  | Judul   | Metode   | Kesimpulan  |
|----|---|---|--|---|
| 5  | Felixs<br>Octavianus,<br>dan Joyce<br>Angelique<br>Turangan<br><br>Jurnal,<br>Universitas<br>Tarumanagara<br>Jakarta, Tahun<br>2023 | Pengaruh<br>Motivasi,<br>Kompensasi<br>Dan<br>Kepemimpinan<br>Terhadap<br>Kepuasan<br>Kerja | Metode<br>Penelitian :<br>Penelitian<br>deskriptif dan<br><i>cross</i><br><i>sectional</i><br>Sampel : 46<br>orang<br>Analisis Data<br>: Data diolah<br>menggunakan<br>aplikasi PLS<br>( <i>Partial Least</i><br><i>Square</i> )<br>Objek : PT.<br>Hamatet su<br>Indonesia<br>di Karawang. | Hasil dalam<br>penelitian adalah<br>motivasi, naluri, dan<br>kepemimpinan<br>memiliki pengaruh<br>positif terhadap<br>kepuasan kerja<br>karyawan PT.<br>Hamatetsu Indonesia<br>Di Karawang. |
| 6  | Jhon Fernos<br>dan Istitkharah<br>Wipi,   | Pengaruh<br>Kompensasi<br>Dan Motivasi<br>Terhadap<br>Kinerja                               | Metode<br>Penelitian :<br>Penelitian<br>Kuantitatif  | Hasil penelitian<br>menunjukkan bahwa<br>variabel Kompensasi<br>dan Motivasi<br>sebagian  |

| No | Peneliti   | Judul   | Metode   | Kesimpulan   |
|----|--|---|--|--|
|    | Jurnal, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Tahun 2023  | Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang   | Sampel 75 orang<br>Analisis Data : Analisis regresi linier berganda<br>Objek : Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang       | berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang.                                   |
| 7  | Ni Kadek Sari Jayanti Dhani dan Ida Bagus Ketut Surya, Jurnal, Universitas Udayana, Tahun 2023 | Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Bali | Metode Penelitian : Penelitian Kuantitatif<br>Sampel : 89 orang<br>Analisis Data : Analisis regresi linier berganda<br>Objek : PT. | Hasil dari penelitian ini adalah bahwa motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. |

| No | Peneliti | Judul                                    | Metode                | Kesimpulan |
|----|----------|--|-----------------------|------------|
|    |          | Busana Kreasi<br>Di Kabupaten<br>Badung) | Bali Busana<br>Kreasi |            |

## 2.3 Hubungan Antar Variabel

### 2.3.1 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

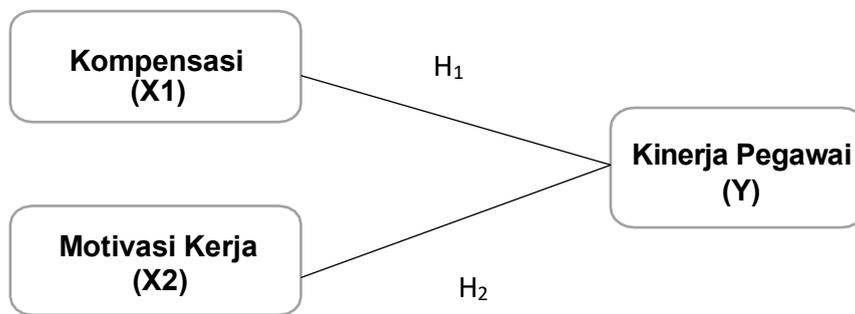
Penelitian yang diteliti oleh Murtiyoko (2018) menyampaikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, semakin besar kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi usaha pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya.

### 2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2018) dan Guruh (2019), dan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat

## 2.4 Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019), merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian sampai dengan tinjauan pustaka maka variabel bebas (X) dalam hal ini adalah kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y) yang digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pikiran**

*Sumber : Dikembangkan oleh penulis.*

## **2.5 Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BPSDM Pemprov Sulawesi Selatan.