

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Towy Yusuf

abangtwkotametrolampung@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi menempuh beberapa cara, diantaranya adalah pemberian kompensasi yang layak dan manajer juga dituntut mampu memotivasi pegawai, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan-tujuannya.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi, kinerja pegawai

I. Pendahuluan

Salah satu sumber yang terdapat dalam instansi ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak kelebihan dibanding sumber daya lainnya yang ada pada organisasi. Sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, karya dan harapan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Teknologi yang maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya.

Manajer juga dituntut mampu memotivasi pegawai, dimana motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi yang baik dapat memelihara prestasi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, menambah semangat untuk melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahannya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk dapat memotivasi semangat kerja pegawai adalah dengan pemberian

kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPPD) merupakan salah satu badan yang berorientasi pada kepegawaian daerah, pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keprofesionalan pegawai yang ada di Kabupaten Lampung Timur. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan 3 fungsi, yaitu perumusan kebijakan teknis dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Pengkoordinasian penyusunan kebijakan dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya. (Hidayat, dkk, 2016: 46)

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi menempuh beberapa cara, salah satu adalah pemberian kompensasi yang layak, karena dengan pemberian kompensasi yang baik pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk mendukung para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dari pelayanan yang telah mereka berikan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut Karollah (2015: 43) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarga. Ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk langsung merupakan gaji dan upah, dan bentuk kompensasi tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

Dari penjelesan yang telah dikemukakan di atas dapat dipahami bahwa setiap organisasi di saat ini dan dimasa mendatang baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis (organisasi sektor publik) dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk keberhasilan dan pengembangan organisasi tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Untuk itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai, maka organisasi harus memberikan kompensasi yang

memadai kepada pegawai, sesuai dengan prestasi kerjanya. Jika pemberian kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka suatu organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memberikan motivasi agar lebih meningkatkan kerjanya, sehingga tujuan organisasi dengan mudah tercapai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 14 Agustus 2018 di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur berkaitan dengan kompensasi yaitu ketidaksesuaian pemberian tunjangan kepada pegawai. Tunjangan yang diterima pegawai saat ini dirasa belum memadai dan relatif rendah, karena pemberian tunjangan pegawai tersebut didasarkan pada pangkat/golongan/jabatan. Adanya hal tersebut mengakibatkan jumlah penghasilan yang diterima oleh pegawai setiap bulan belum mampu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarga pegawai yang bersangkutan.

Selain itu juga kurang lengkapnya sarana dan prasarana pegawai untuk melaksanakan tugas seperti peralatan kantor yang kurang memadai. Hambatan tersebut mengurangi motivasi pegawai dalam bekerja dikarenakan pegawai merasa seharusnya dapat menyelesaikan dengan segera, namun pada kenyataannya dengan ketidaklengkapan sarana prasarana membuat pegawai menjadi lebih lama dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Selanjutnya mengenai motivasi pegawai masih di jumpai beberapa masalah. Di bidang motivasi, indikasi masalah yang timbul adalah kurang terpenuhinya kebutuhan pegawai seperti peralatan dan perlengkapan yang kurang

mendukung pekerjaan, serta pekerjaan yang itu-itu saja membuat pegawai menjadi jenuh sehingga berakibat pada penurunan kinerja pada tiap-tiap pegawai. Selain itu, adanya pegawai yang membawa permasalahan keluarga kedalam pekerjaan membuat pegawai menjadi tidak semangat dalam bekerja, hal ini menandakan masih lemahnya rasa tanggungjawab para pegawai terhadap tugas yang di berikan karena motivasi yang belum optimal.

Adanya permasalahan antara kedua variabel kompensasi dan motivasi mengakibatkan berbagai permasalahan di dalam kinerja pegawai, seperti adanya pegawai selalu telat pada saat jam masuk kerja dan mereka kurang menggunakan waktu dengan cara melakukan hal-hal yang tidak penting. Masih cukup banyak pegawai yang bekerja asal-asalan saja. Masih adanya keterlambatan-keterlambatan dalam melaksanakan tugas, menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan jadwal dan waktu yang telah di tetapkan. Hal ini menandakan ketidaksesuaian pemberian

kompensasi serta minimnya motivasi kerja para pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Untuk mengetahui pendapat mengenai kompensasi (termasuk tunjangan kinerja) dan motivasi di mata pegawai, setiap instansi membutuhkan tanggapan dari para pegawainya agar dapat di pergunakan sebagai bahan penelitian untuk mengambil langkah-langkah kedepan yang akan di ambil oleh instansi.

Tanggapan dari pegawai tersebut akan di pergunakan untuk mengukur atau menilai sejauh mana kinerja seorang pegawai selama ini. Tingkat kinerja setiap pegawai tentu berbeda dan beragam. Mengukur dan menilai kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang memiliki peran penting agar dapat berhasil di dalam memajukan instansi. Pengukuran atau penilaian kinerja pegawai sangat tepat bagi instansi untuk mengetahui apakah kinerja pegawai mengalami peningkatan atau penurunan.

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur Tahun 2017-2018

No	Unsur-unsur	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Prestasi	80	Baik	80	Baik
2	Tanggung jawab	90	Amat baik	73	Cukup
3	Ketaatan	89	Baik	72	Cukup
4	Kejujuran	80	Baik	80	Baik
5	Kerjasama	80	Baik	76	Cukup
6	Kepemimpinan	90	Amat baik	73	Cukup
Jumlah		509			
Rata-Rata		90%	Baik	74,83%	Cukup

Sumber. Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur, 2018.

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sudah baik pada tahun 2017 dengan rata-rata sebesar 90%, akan tetapi pada tahun 2018 kinerja pegawai mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 74,83%. Penurunan itu terlihat pada unsur tanggungjawab, ketaatan, kerjasama, kepemimpinan, sehingga terindikasi bahwa pada tahun 2018 terdapat masalah pada kinerja pegawai.

Peraturan Bupati Lampung Timur Pasal 28 Nomor 18 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur menyatakan bahwa Bidang Mutasi dipimpin oleh Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Badan, sebagaimana dimaksud: mempunyai tugas menyiapkan bahan dan memproses kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala pegawai negeri sipil (PNS), mutasi serta pensiun pegawai negeri sipil (PNS). Tupoksi merupakan unsur penting yang harus dipahami oleh pegawai, akan tetapi dilapangan masih nampak beberapa pegawai kurang memahami tupoksinya dalam melaksanakan pekerjaannya. seperti, tidak memahami tugas apa yang harus dilakukan.

Penilaian kinerja ini dilakukan satu tahun sekali pada bulan desember dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut. Penurunan kinerja diduga disebabkan oleh ketidaksesuaian pemberian kompensasi dan kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur?

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.

II. Tinjauan Pustaka

Fauziah dkk (2016: 180) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan. Jadi, kompensasi adalah pendapatan dalam bentuk uang yang di berikan secara langsung atau tidak langsung kepada pegawai sebagai balas jasa yang ia berikan kepada instansi. Menurut Mphil et. al., (2014: 1) Kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah dan juga imbalan yang sama seperti pertukaran moneter bagi karyawan untuk meningkatkan Kinerja. Kompensasi adalah segmennya transisi antara karyawan dan pemilik bahwa hasil kontrak karyawan. Sebagai calon gaji karyawan adalah kebutuhan hidup. Pembayaran diterima dari pekerjaan yang dilakukan atas nama orang yang menerima pekerjaan.

Kusuma dkk (2015: 46) mengemukakan kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Kompensasi pada dasarnya merupakan imbalan yang di terima seseorang individu secara keseluruhan sebagai balas jasa yang mereka tunjukkan.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas kinerja yang disumbangkan kepada instansi. Menurut Pradita (2017: 155) Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini berhubungan langsung dengan peningkatan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Maknanya adalah suatu kebijakan atau peraturan-peraturan dalam suatu instansi untuk meningkatkan semangat kerja para pegawainya.

Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai. Menurut Damayanti dkk., (2013: 257) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas sumbangannya kepada perusahaan, termasuk didalamnya adalah gaji, pemberian tunjangan, fasilitas-fasilitas yang dapat dinikmati karyawan baik yang berupa uang maupun yang bukan.

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Menurut Ardiana (2017: 17) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Purnama (2008: 61) berpendapat bahwa motivasi adalah kondisi yang membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Maknanya adalah motivasi di anggap sebagai suatu kondisi yang sengaja di ciptakan untuk membangkitkan semangat seorang individu untuk senantiasa bekerja dengan baik saat berada di lingkungan kerja. Nurhayati (2012: 87) mengartikan motivasi yaitu proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja.

Membahas mengenai masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna. Dalam hal ini kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mensah & Tawiah (2016) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. kinerja pada dasarnya adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam bekerja secara keseluruhan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Safrizal dkk (2014: 14) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Menurut Hidayat dkk (2016: 48) Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang meliputi kualitas *output*, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (bekerja sama). Kinerja pegawai dapat dimaknai bahwa upaya untuk mempengaruhi pegawai dalam kaitannya agar memberikan kualitas dan kuantitas kerja yang baik sesuai dengan sasaran instansi/organisasi.

Ma'arif dkk (2013: 242) berpendapat bahwa kinerja memiliki makna yang lebih luas bukan hanya sebatas hasil kerja tetapi termasuk

bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya. Menurut Yunus (2012: 242) mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : 1) Kuantitas keluaran, 2) Kualitas keluaran. 3) Jangka waktu keluaran. 4) Kehadiran di tempat kerja. 5) Sikap kooperatif.

III. Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur dengan melibatkan 34 pegawai di dalamnya yang menjadi bagian dari responden penelitian. Pengambilan sampel penelitian dilakukan sesuai dengan tingkat pendidikan. Penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda.

IV. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti normal atau tidak. Adapun yang menjadi persyaratan suatu variabel dikatakan normal, apabila nilai $\text{sig.} > 0,05$.

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kompensasi	Motivasi	Kinerja Pegawai
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,62	91,71	70,29
	Std. Deviation	9,954	17,227	13,210
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,153	,173	,106
	Absolute Negative	,089	,108	,095
	Positive	-,153	-,173	-,106
Kolmogorov-Smirnov Z		,894	1,008	,618
Asymp. Sig. (2-tailed)		,400	,261	,840

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen terhadap variabel dependen bervariasi homogen. Pada penelitian ini, hipotesis secara parsial yang akan diujikan.

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Levene Statistic	Sig.	Keterangan
Kompensasi-Kinerja Pegawai	0,929	0,512	Homogen
Motivasi-Kinerja Pegawai	0,876	0,413	Homogen

Berdasarkan uji homogenitas yang telah dilakukan menyatakan bahwa kedua hipotesis secara parsial di atas bervariasi homogen.

c. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen

terhadap variabel dependen terdapat hubungan linier atau tidak dengan membandingkan hasil nilai sig. pada *linearity* < 0,05. Pada penelitian ini hipotesis secara parsial yang diujikan.

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Kompensasi-Kinerja Pegawai	1,450	0,247	Tidak linier
Motivasi-Kinerja Pegawai	15,743	0,003	Linier

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig. 0,247 > 0,05 sehingga tidak terdapat hubungan linier. Berbeda dengan

variabel motivasi terhadap kinerja pegawai yang memiliki nilai sig. 0,003 < 0,05 sehingga terdapat hubungan linier.

d. Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,370	,330	10,814

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa motivasi memiliki kontribusi sebesar 0,370 Rsquare memiliki nilai 0,370. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan

(37%) terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2133,647	2	1066,823	9,122	,001 ^b
	Residual	3625,412	31	116,949		
	Total	5759,059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Pada tabel 6 menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai dengan nilai F sebesar 9,122 > 3,30 dan sig. 0,001 < 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	84,653	15,300		5,533	,000
	Kompensasi	,339	,166	,293	2,038	,050
	Motivasi	,442	,110	,577	4,005	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 7 menunjukkan persamaan yaitu Y = 84,653 + 0,339 + 0,442. Variabel kompensasi memiliki nilai t sebesar 2,038 = 2,03 dengan sig. 0,05 = 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya variabel motivasi memiliki nilai t sebesar 4,005 > 2,03 dengan sig. 0,000 < 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

V. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki prestasi dalam bekerja, pemberian penghargaan diberikan dalam bentuk gaji, gaji diberikan seperti yang dijanjikan, selain itu organisasi juga telah merinci untuk pemenuhan kebutuhan dan keperluan kerja untuk menunjang kinerja pegawai serta organisasi memberikan tunjangan kepada pegawai dan yang menjadi hak pegawai telah diberikan secara tepat dan benar. Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai ini dapat berdampak serius kepada kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai membuat pegawai merasa dihargai atas kerja kerasnya selama ini.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Riana, dkk 2016) yang kesimpulannya adalah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di

Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan motivasi pegawai telah diorganisir sedemikian baik untuk kepentingan kerja, organisasi berusaha mengembangkan dan membangkitkan motivasi kerja para pegawainya karena organisasi mengetahui akan dampak yang akan terjadi, motivasi yang ada didalam pegawai dapat dilihat dengan kegairahan pegawai dalam bekerja, terjalin dan tercipta hubungan kerja satu dengan yang lainnya serta upaya melibatkan pegawai dalam segala bentuk kegiatan instansi akan menumbuhkan rasa bahwa pegawai memang dibutuhkan pada organisasi ini sehingga mereka senantiasa terpanggil untuk bekerja dengan baik.

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Motivasi yang dioptimalkan oleh organisasi dan didukung oleh masing-masing pegawai melalui kesepakatan dalam hati untuk senantiasa melakukan kerja sebagaimana tanggungjawabnya sehingga hal ini akan berdampak kepada kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sama dengan yang dilakukan oleh (Luthfi, 2014) yang kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

(Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya).

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang sengaja di peruntukkan oleh pegawai dan didukung motivasi pegawai yang tinggi akan dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Kompensasi ini menjadi maksimal apabila dirinci sedemikian rupa dan dibagikan kepada pegawai yang berhak menerimanya sehingga akan tumbuh didalam jiwa masing-masing pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat. Semangat kerja tersebut akan menjadikan pegawai semakin menghasilkan output kerja sesuai apa yang di inginkan organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan mengedepankan kedisiplinan dalam bekerja, keandalan kerja, kemahiran dalam melaksanakan pekerjaan serta sikap percaya diri terhadap pekerjaan. Kompensasi dan motivasi pada dasarnya dapat meningkatkan kinerja secara optimal.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Maheswary dan Luthvy, 2017), dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh secara langsung baik parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk

VI. Kesimpulan

1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang ada dalam diri pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ardiana, Titin Eka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17, 14-23.
- Damayanti, Agiel Puji., Susilaningih., Sumaryati, Sri. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155-168.
- Fauzi, Usman. 2014. Pengaruh Pengaruh Pengaruh Pengaruh Kompensasi Kompensasi Kompensasi Terhadap Terhadap Terhadap Terhadap Kinerja Kinerja Kinerja Kinerja Karyawan Karyawan Karyawan Karyawan Pada PT. Trakindo Trakindo Trakindo Trakindo Utama Samarinda Samarinda Samarinda Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2, 172-185.

- Kusuma, Yanda Bara., Swasto S, Bambang., Al Musadieq, Mochammad. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang). *Ejournal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya*, 9, 43-56.
- Mensah & Tawiah. 2016. Employee Motivation and Work Performance: A Comparative Study of Mining Companies in Ghana. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255-309.
- Ma'arif, M.Syamsul., Sukmawati, Anggraini., Damayanthi, Dessy. 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11, 242-249.
- Mphil, Abdul Hameed., Ramzan, Muhammad., Zubair, Hafiz M. Kashif., Ali, Ghazanfar., Arslan, Muhammad. 2014. Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 5, 1-8.
- Nurhayati, Tati. 2012. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja. *Jurnal Edueksos*, 1, 77-92.
- Pascasarjana UM Metro. 2015. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Penerbit: Universitas Muhamamdiyah Metro
- Pradita, Mokhamad Yanuar. 2017. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4, 153-164.
- Purnama, Ridwan. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Jurnal Strategic*, 58-82.
- Safrizal., Said, Musnadi., Syafruddin, Chan. 2014. Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertambangan Dan Energi Aceh. *Jurnal Manajemen*, 3, 44- 53.
- Yunus, Eddy. 2012. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 16, 368-387.
- Peraturan Bupati Lampung Timur Nomor 83 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Lampung Timur Nomor 18 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 3 ayat 1 tentang perangkat daerah perlu menetapkan peraturan daerah tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Kabupaten Lampung Timur.