

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan
Motivasi sebagai Variabel Intervening**
(Studi Kasus pada Pemerintah Kota di Provinsi Lampung)

(Skripsi)

Oleh

Yara Young Jalapa



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study on City Government in Lampung Province)

By
YARA YOUNG JALAPA

This study attempts to test compensation and motivation that influences the performance regional government agencies. Compensation as independent variable, motivation as variable intervening and performance regional government agencies as variable dependent.

Data were analyzed using Structural Equation Model (SEM) with software Smart PLS 3.0 M. Sampling method used is purposive sampling and retrieved 80 respondents criteria in research. The data used was primary data in the form of respondents perception towards the variabel-variabel using a questionnaire . To prove hypothesis , conducted testing multiple regression beginning with the validity and reliability.

The result showed that compensation no effect on performance regional government agencies, meanwhile the motivation as variable intervening impact on the performance of regional government agencies.

Keywords: compensation , motivation , and performance regional government agencies

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Pemerintah Kota di Provinsi Lampung)

Oleh
YARA YOUNG JALAPA

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kompensasi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah. Kompensasi sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening serta kinerja instansi pemerintah daerah sebagai variabel dependen.

Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software Smart PLS 3.0 M. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dan diperoleh 80 responden kriteria dalam penelitian. Data yang digunakan adalah data primer yaitu berupa persepsi responden terhadap variabel-variabel dengan menggunakan kuesioner. Untuk membuktikan hipotesis dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja instansi pemerintah daerah, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja sedangkan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, dan kinerja instansi pemerintah daerah

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi
sebagai Variabel Intervening**
(Studi Kasus pada Pemerintah Kota di Provinsi Lampung)

Oleh
Yara Young Jalapa

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**
(Studi Kasus pada Pemerintah Kota di Provinsi
Lampung)

Nama Mahasiswa : **Yara Young Jalapa**

No. Pokok Mahasiswa : 1011031122

Jurusan : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



1. Komisi Pembimbing


Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si.
NIP 19750620 200012 2 001


Pigo Nauli, S.E., M.Sc.
NIP 19820623 200812 1 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi



Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.
NIP 19620612 199010 2 001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si. 

Sekretaris : Pigo Nauli, S.E., M.Sc. 

Penguji Utama : Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt. 

2. Dekan Fakultas Ekonomi



Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 06 September 2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Pemerintah Kota di Provinsi Lampung)”**, merupakan karya saya sendiri dan bukan hasil karya orang lain. Semua hasil tulisan yang tertuang dalam skripsi ini telah mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah Universitas Lampung.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi saya ini merupakan hasil penjiplakan atau dibuat orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 06 September 2016



Yara Young Jalapa

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 29 Oktober 1992 dan merupakan anak pertama dari empat bersaudara pasangan Suryadi dan Ratnawati.

Pendidikan taman kanak-kanak Tunas Karya diselesaikan pada tahun 1997. Melanjutkan taman kanak-kanak Kartika II-6 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 1998. Sekolah Dasar Kartika II-5 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2004. Sekolah Menengah Pertama Negeri 22 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2007. Sekolah Menengah Atas Al Azhar 3 Bandar Lampung diselesaikan pada tahun 2010 dan pada tahun 2010 meneruskan kuliah di Program Studi D3 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung telah diselesaikan pada tahun 2013. Penulis telah mengikuti Praktek Kerja Lapangan di PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 cabang Bandar Lampung. Penulis melanjutkan studi S1 Akuntansi di Universitas Lampung.

Pada tahun 2016 penulis bekerja di Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat sebagai pegawai non PNS atau honorer.

MOTTO

“Berjalanlah dengan kebenaran karena kebenaran itu selalu bersifat mutlak”

“Dimana saja manusia berada akan ditimpa oleh kehinaan kecuali jika mereka berpegang pada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia”

(Q.S. Ali Imron ayat 112)

Persembahan

Ku persembahkan karya kecilku ini sebagai ungkapan rasa syukur kepada ALLAH SWT serta rasa hormat dan cinta kasihku yang tulus kepada :

- 1. Papa dan Mamaku tercinta yang telah bersusah payah membesarkan, mendidik, mendukung dan membiayai serta mendoakanku hingga aku berhasil*
- 2. Adik-adikku yang telah menantikan keberhasilanku*
- 3. Teman – teman yang telah berpartisipasi dan memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan karya tulis ini*
- 4. Almamaterku Universitas Lampung tercinta tempatku memperoleh ilmu dan sebagai jejak langkahku menuju kesuksesan*

SANWACANA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi sebagai Variabel Moderasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota di Provinsi Lampung”**, disusun sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi di Universitas Lampung.

Dalam mewujudkan skripsi ini, penulis merasa banyak mengalami kesulitan-kesulitan dan hambatan-hambatan yang cukup berarti. Oleh karena itu, penulis banyak melibatkan berbagai pihak yang telah memberikan masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Dengan segala hormat dan ketulusan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuztiya Asmaranti, S.E., M.Si., Akt. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Ibu Dr. Rindu Rika Gamayuni S.E., M.Si. selaku Pembimbing pertama yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
5. Bapak Pigo Nauli, S.E., M.Sc., selaku Pembimbing kedua Pendamping atas kesediaannya untuk memberikan waktu, bimbingan, pengetahuan,

nasihat, dukungan, pelajaran, pengalaman serta pembelajaran diri yang sangat berkesan selama proses penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D., Akt.selaku penguji yang telah bersedia untuk meluangkan waktu memberikan kritik, saran, dan masukannya selama menguji skripsi ini.
7. Ibu Ninuk Dewi K., S.E., M.Sc., Akt.selaku dosen Pembimbing Akademik atas kesediaannya untuk memberikan waktu, bimbingan, pengetahuan, motivasi, saran, kritik, nasihat, dukungan, pelajaran, pengalaman serta pembelajaran diri yang sangat bermanfaat selama proses penyelesaian skripsi ini..
8. Seluruh Bapak/Ibu dosen di Jurusan Akuntansi dan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Seluruh staff karyawan Pak Sobari, Mbak Tina, Mpok Nurul Aini, Mas Yana, Mas Leman, Mas Yogi, Mba Sri, dan Mba Leny di Jurusan Akuntansi dan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
10. Bapak Demsi Saad S.T., M.T. selaku kepala Satker PjN Wilayah I Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Lampung.
11. Keluargaku tercinta Ayahanda Suryadi, Ibunda Ratnawati dan Adik-adikku tersayang Randi Prakarsa Jalapa, M. Abdillah Jalapa, dan JasmineSalsabila Jalapa yang selalu memberikan doa, nasehat, dukungan, dan kasih sayang yang tidak terhingga.
12. Seluruh keluarga besar yang tidak dapat disebutkan satu per satu serta selalu mendukung dan mendoakan keberhasilan penulis.
13. Keluarga Besar KKN di Desa Munjuk Sempurna Kabupaten Kalianda, Kecamatan Kalianda: Pak Lurah dan Ibu Lurah yang telah bersedia menjadi induk semang penulis dan teman teman kkn : Muhammad Rahmawan, Aditya Hartanto, Fenida Septiani dan Yulia Ningsih Nasution serta teman-teman kkn lainnya di kecamatan Kalianda yang tidak dapat disebutkan satu persatu serta masyarakat Desa Munjuk Sempurna seluruhnya yang penulis rindukan.
14. Sahabatku, Keluargaku, Teman Seperjuanganku di perkuliahan konversi Bangga, Fajar, Eko yang telah membantu, mendukung, dan memberikan

inspirasi dalam segala suka dan duka dalam perjalanan perjuangan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.

15. Adik-adik tingkat unila: Desi, Marce, Rara, Samsu, Feni, Santi, Baharudin, Lute, Aulia, Lian, Nicho, Agung, Panggih, Binal, Oneng, Doni, Rizga, Mahesa dan teman-teman yang lainnya. Terimakasih atas telah membantu kuliah dan menyelesaikan skripsi selama ini.
16. Sahabat tersayang dari masa SD : Desti Wahyuning, Yovita Haryadi, Yulandhita Pratiwi yang selalu mendukung, membantu dan menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Sahabat bahkan seperti keluarga dari masa D3 : Mutia Oktarina, Jesika Yestiana, Tria Noviawati, Riski Afri Mely, Selvi Anasari dan Sri Wahyuni yang selalu mendengarkan keluh kesah dan memberi dukungan agar menyelesaikan skripsi ini.
18. Teman seperjuangan D3 : Cintya, Vinka, Rosi, Rahmalia, Sekar, Nadia, Nico, Shona, Riani, Nindi, Roy, Prima, Toga, Zuliandri, Muhibat, Rahmat, Wildani, Shan, Riki, Umay, Tri Sandi, Dian dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang selalu membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
19. Kakak-kakak tingkat perkuliahan: Bang Koro, Bang Gery, Bang Reza, Bang Zona, Mba Nahar, Bang Sadam, Bang Ocho, Bang Nirol, Bang Roy, Bang Regiza dan Bang Wanda dan yang lainnya yang memberikan dukungan dan bantuan.
20. Temanku, Sahabatku, bahkan Keluargaku di Kantor PU Pak Frans, Pak Elfrino, Pak Juwanda, Pak Sujana, Mba Desi, Mba Susi, Mba Maya, Mba Ema, Mba Ita, Mba Wiwin, Mba Sinta, Mba Wita, Mba Lili, Om Topo, Om Edi, Kiyay Udin, Om Roso, Om Ijir, Om Harmadi, Om Cahyadi, Om Herman, Om Awang, Om Gunawan, Om Mardianto, Om Wardi, Kak Panca, Kak Reza, Kak Ikrar, Kak Andhika, Kak Zikri, Kak Andri, Sofuan, Panji, Utia, Rio, Nandes, Debi yang telah memberi dukungan, semangat, canda dan tawa selama bekerja dan proses menyelesaikan skripsi ini.
21. Semua orang-orang yang kusayang yang telah membantu demi terselesaikannya skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala jasa-jasa yang diberikan kepada penulis dan laporan ini dapat bermanfaat bagi pembaca untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan. Aamiin

Wasallamualaikum wr. wb.

Bandar Lampung, 6 September2016

Penulis,

Yara Young Jalapa

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
SANWACANA	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Batasan Permasalahan	6
1.6. Sistematika Penulisan	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori	8
2.2 Kompensasi	10
2.3 Motivasi	13
2.4 Kinerja	17
2.5 Pegawai	20
2.6 Kinerja Pegawai	21
2.7 Pusat Pertanggungjawaban	22

2.8	Kerangka Pemikiran	23
2.9	Hipotesis.....	23
2.10	Penelitian Terdahulu	27

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1	Teknik Penentuan Sampel.....	29
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3	Pengukuran Variabel	30
3.4	Operasional Variabel.....	33
3.5	Teknik Analisis Data.....	37
3.6	Pengujian Analisis Data	38
3.7	Struktur Model	39
3.8	Pengujian Hipotesis.....	40

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	41
4.2	Hasil Analisis Data.....	46
4.3	Pengujian Hipotesis.....	53
4.4	Pembahasan.....	55

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Keterbatasan Penelitian	59
5.3	Implikasi	59
5.4	Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert	31
Operasional Variabel	34
Penyebaran Kuesioner Penelitian	41
Jenis Kelamin Responden	42
Latar Belakang Pendidikan Responden	43
Pendidikan Terakhir Responden	43
Jabatan Responden	44
Lama Bekerja Responden	44
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	46
Nilai AVE	47
Hasil Uji Validitas Outer Loading	48
<i>Square Root</i> AVE dengan Korelasi Antarvariabel Laten	50
Hasil Uji Reliabilitas	51
Nilai <i>R Square</i>	52
Total <i>Effects</i>	53
Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	55

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Struktur Model Penelitian	51

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kebutuhan manusia meliputi sandang, pangan dan papan. Setiap orang ingin hidup tercukupi baik jasmani maupun rohaninya. Oleh sebab itu untuk mencukupi kebutuhan hidupnya setiap orang ingin mendapatkan pekerjaan. Pekerjaan dengan penghasilan yang bisa mencukupi kebutuhan hidupnya seperti menjadi seorang pegawai. Pegawai merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu kesatuan organisasi baik pemerintahan maupun swasta. Seorang pegawai diukur upah atau gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Pengukuran atas upah atau gaji dengan melihat kepuasan mencapai tujuan dalam pekerjaan disebut kinerja. Kinerja pegawai sangat mempengaruhi pemberian *reward* yang diberikan perusahaan atau pemerintah.

Fenomena pengangguran, demonstrasi atau unjuk rasa dan korupsi yang merupakan masalah yang terjadi di Indonesia. Terutama masalah korupsi yang banyak dilakukan oleh aparatur negara di dalam instansi pemerintahan. Hal tersebut karena ketidakpuasan atau ketidaksesuaian dengan pemberian imbalan, penghargaan atau *reward*, upah dan gaji dengan kebijakan perusahaan atau instansi pemerintahan. Oleh karena itu yang diharapkan sistem manajemen yang

bersifat dan berorientasi pada kinerja akan terwujud, beban kerja bisa meningkatkan kesejahteraan pegawai dan sekaligus memperbaiki kinerja tanpa harus melakukan tindakan korupsi. Dengan memberikan penghargaan atau *reward* yang sesuai dapat mencegah permasalahan korupsi tersebut dan bisa memuaskan dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012) bahwa kepuasan karyawan merupakan pendorong moral kerja, disiplin dan prestasi kerja dalam mendukung terwujudnya tujuan di dalam perusahaan.

Pada dasarnya tujuan karyawan bukanlah untuk mencapai tujuan perusahaan melainkan untuk kebutuhan sendiri. Namun menurut konsep sistem organisasi seseorang karyawan atau pegawai bekerja dengan semangat apabila kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan yang dapat memotivasi prestasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika tujuan perusahaan terpenuhi maka kepuasan karyawan yang dapat terus memberikan motivasi kerja dan dapat memberikan *reward* kepada karyawan tersebut.

Pada sektor pemerintahan kinerja pegawai berpengaruh terhadap bonus yang diberikan seperti kompensasi. Kompensasi merupakan sebuah sistem pembayaran gaji pegawai negeri sipil yang berbasis pada kinerja. Kompensasi atau reward yang diberikan kepada pegawai berupa bonus. Pemberian tunjangan kompensasi di sektor pemerintahan disesuaikan dengan kualitas dan tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya. Kenaikan gaji kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran atau target kinerja yang bagaimana yang

harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula.

Dengan pengembangan kompensasi pegawai yang berdasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai maka diharapkan dapat mengurangi terjadinya penyalahgunaan berupa korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Jika gaji dan kompensasi yang diterima sesuai maka karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja. Adapun De Pora (2011) berpendapat bahwa gaji adalah balasan jasa berupa uang yang diberikan oleh pengusaha kepada karyawan atas tenaga dan pikiran dalam memajukan mewujudkan tujuan perusahaan.

Pemberian gaji, imbalan atau penghargaan (*reward*) kepada karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) mengemukakan bahwa karyawan merasa pemberian penghargaan itu merupakan adil karena dapat meningkatkan kepuasan kerja sebaliknya jika tidak mendapatkan penghargaan akan menurunkan prestasi kerja atau ketidakpuasan kerja. Tidak hanya gaji, fasilitas dan lingkungan kerja harus menunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi diharapkan dapat memotivasi pegawai atau karyawan bukan hanya pemberian kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan tetapi motivasi juga dapat memberikan dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan. “motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk

meraih tujuan organisasi yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2007).

Kompensasi dan motivasi berkaitan dengan kepuasan kerja. Jika karyawan di motivasi dalam pekerjaan dengan diberikan tunjangan beban kerja berupa *reward* maka itu akan menjadi kepuasan tersendiri karena kebutuhan yang terpenuhi. Dengan demikian kebutuhan yang terpenuhi dapat memicu kepuasan kerja dalam melakukan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kinerja pegawai (Robbins, 2007).

Disiplin kerja juga yang penting untuk meningkatkan kinerja karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Sastrohadwiryo (2005) mengemukakan disiplin kerja merupakan kondisi ketaatan dan keteraturan terhadap kebijakan dan pedoman normatif yang telah digariskan manajemen yang memiliki wewenang. Indikatornya adalah kemauan mentaati peraturan yang berlaku, kemauan mentaati ketentuan waktu, kemauan menggunakan seragam Dinas, ketaatan terhadap perintah kedinasan atasan, ketaatan terhadap kebijaksanaan.

Kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kurangnya perhatian pemerintah dalam memberikan insentif sesuai dengan kinerja tersebut. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil kerja dalam memotivasi dan memberikan kepuasan sendiri. Oleh karena itu pemerintah kota di provinsi Lampung sudah menerapkannya kompensasi yang bertujuan untuk memotivasi dan menunjang kinerja tersebut menjadi lebih baik. Dengan adanya kompensasi

tersebut diharapkan dapat memberikan apresiasi kepada pegawai untuk meningkatkan perbaikan kinerja serta pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan paparan di atas, untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai dalam pemberian imbalan atau penghargaan, oleh karena itu penulis tertarik untuk ini mengangkat topik yang diberi judul: **“Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Kota di Provinsi Lampung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dipenelitian ini adalah:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintah kota di Provinsi Lampung?
2. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di dinas pemerintah kota di Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai di dinas pemerintah kota di provinsi Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat kepada:

1. Kontribusi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai masukan dalam meninjau kembali mengenai kompensasi dan motivasi pegawai sehingga dapat memberikan *reward* yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai

2. Kontribusi praktis

a. Bagi peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan sehingga dapat menambah wawasan dapat berfikir praktis

b. Bagi instansi terkait

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi instansi yang terkait

c. Bagi peneliti lain

Sebagai informasi pembanding peneliti lain yang membahas tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian bertujuan untuk memperoleh jawaban atas masalah penelitian dengan menghindari penyimpangan atau terlalu luasnya pembahasan kepada masalah yang lain. Faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini hanya meneliti di dinas pemerintah kota yang berada di provinsi Lampung

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri atas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri atas rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum organisasi, hasil penelitian dengan metode analisis deskriptif, uji analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, saran, implikasi dan keterbatasan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori – Teori Dasar

2.1.1 Agency Theory dengan Self Interest

Dalam suatu perusahaan atau organisasi terdapat *principal* atau pemilik perusahaan yang mempekerjakan *agent* untuk mengelola perusahaan. Kedua pihak tersebut memiliki kepentingan masing-masing. *Principal* menginginkan mendapatkan keuntungan yang maksimal sedangkan *agent* juga menginginkan hal yang sama mendapatkan upah minimal. *Agency theory* mengasumsikan bahwa mereka termotivasi oleh kepentingan diri sendiri atau *self interest* dimana *agent* atau pekerja yang bertindak sebagai pengelola perusahaan lebih mementingkan memperoleh keuntungan diri yang maksimal daripada mementingkan kepentingan perusahaan atau *principal*. Teori ini menyatakan bahwa individu akan melalaikan pekerjaannya apabila tidak mendapatkan insentif yang dapat menambah manfaat ekonomi bagi dirinya (Tarigan, 2011). Jika dalam suatu perusahaan terjadi asumsi teori agensi maka tidak menutupi kemungkinan terjadi penyalahgunaan wewenang oleh manajer terhadap karyawan dimana manajer dapat memberikan tugas terhadap karyawan yang dapat menguntungkan manajer itu sendiri tetapi merugikan pihak perusahaan. Sedangkan karyawan juga bisa melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan untuk mendapatkan kepentingan sendiri. Hal ini dapat

menurunkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu pemberian kompensasi solusi untuk mencegah terjadinya konflik kepentingan antara *principal* dan *agent*

2.1.2 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan atau ekspektasi yang dikembangkan oleh Vroom pada tahun 1964 dalam Bonner dan Sprinkle (2002) menyatakan bahwa seseorang akan bertindak untuk memperoleh hasil atau memaksimalkan kepuasan yang diharapkan itu. Hal itu memunculkan orang tersebut untuk mendorong melakukan usaha yang terbaik demi mendapatkan hasil yang diharapkan tersebut. Adapun teori harapan didasarkan atas : harapan, nilai, dan perantara atau pertautan. Harapan (*expectancy*) berkaitan dengan harapan seseorang bahwa perilaku tertentu akan mendapatkan hasil tertentu. Nilai (*valance*) merupakan daya tarik hasil atau kekuatan seseorang yang dihasilkan untuk mencapai hasil yang tertentu. Perantara (*instrumentality*) menghubungkan antara harapan dan nilai dimana terdapat persepsi seseorang bahwa ia akan memperoleh hasil tertentu bila dia ingin menyelesaikan tugasnya. Dasar pertautan ini yang berhubungan dengan sistem remunerasi. Selain gaji pokok, karyawan akan mendapatkan bentuk kompensasi lain yaitu tunjangan bila target yang diinginkan tercapai. Hal ini merupakan motivasi untuk karyawan agar lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3 Teori Motivasi dengan Herzberg Theory

Ada cukup banyak teori yang berhubungan dengan motivasi salah satunya teori Herzberg dalam Tarigan (2011). Teori ini tentang motivasi ini dikemukakan oleh dua faktor seseorang dalam melakukan pekerjaannya :

1. *Maintenance factors* atau faktor pemeliharaan yaitu penyebab ketidakpuasan kerja berkaitan dengan kondisi pekerjaan. Contoh : gaji dan lingkungan kerja
2. *Motivation factors* atau faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan puas atau bangga dengan pekerjaan.faktor ini berhubungan dengan pribadi dan berkaitan langsung dengan pekerjaan. Contoh: peningkatan tanggung jawab dan pengakuan penghargaan

Jika faktor memadai maka mensejahterakan karyawan sebaliknya jika faktor tersebut tidak memadai maka karyawan tidak merasa puas sehingga bisa menurunkan kinerja mereka. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa gaji menjadi komponen remunerasi merupakan bentuk pemberian motivasi bagi karyawan dapat mendukung kinerja

2.2 Kompensasi

Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayar langsung perusahaan. Sedangkan Wibowo (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai secara langsung berupa imbalan dan reward atas jasa yang dikerjakan sesuai dengan yang telah dikerjakan

2.2.1. Indikator Kompensasi

Untuk lebih jelasnya tentang indikator kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Kompensasi Finansial Langsung, yaitu:

- a. Upah, menurut Nawawi (2005) diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Rivai (2005) mengartikan upah sebagai imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b. Gaji, menurut Hariandja (2007) merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Bonus, Mathis dan Jackson (2000) mendefinisikan bonus sebagai pembayaran satu kali yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok karyawan.
- d. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah untuk dicapai dan juga tidak terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

2. Kompensasi finansial tidak langsung/tunjangan, yang terdiri atas:
 - a. Program asuransi, merupakan jaminan atau pertanggungan kepada karyawan dan keluarga mereka apabila terjadi suatu resiko finansial atas diri mereka sesuai dengan jumlah polis yang disepakati. Jaminan ini diberikan oleh perusahaan yang bekerja sama dengan perusahaan asuransi. Menurut Rivai (2005) jaminan asuransi yang dapat diberikan kepada karyawan antara lain adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi karena ketidakmampuan fisik atau mental karyawan, dan jaminan asuransi lainnya.
 - b. Program pensiun, Rivai (2005) mengungkapkan program ini diberikan kepada karyawan yang telah bekerja pada perusahaan untuk masa tertentu, dan merupakan program dalam rangka memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif. Program ini bukanlah sesuatu yang diharuskan oleh pemerintah sehingga hanya perusahaan swasta bertaraf nasional maupun internasional saja yang biasanya menggunakan program ini selain instansi pemerintah yang memang diwajibkan memberikan dana pensiun kepada pegawai tetapnya.
 - c. Bayaran saat tidak masuk kerja, Rivai (2005) berpendapat yang termasuk dalam kategori ini adalah istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran. Senada dengan pendapat tersebut Schuler dan Jackson (2007) membaginya dalam dua kategori utama yaitu pertama waktu pekerja tidak bekerja di luar kantor, yang antara lain adalah cuti, cuti sakit, dan acara pribadi. Kedua, waktu pekerja tidak bekerja di dalam kantor, yang termasuk

di dalamnya adalah jam istirahat, waktu makan siang, waktu membersihkan diri, dan waktu-waktu ganti pakaian dan persiapan.

2.3 Motivasi

Motivasi merupakan kebutuhan seseorang agar dapat memberikan dorongan untuk mencapai kepuasan yang diterima seseorang tersebut. Memotivasi dalam suatu pekerjaan adalah hal yang penting karena dapat memberikan hasil atau prestasi yang baik untuk mencapai keinginan yang dicapai.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Mc. Donald (2007) menyatakan bahwa motivasi ialah sebuah perubahan energi yang ada dalam diri seseorang yang ditandai dengan adanya rasa (*feeling*) dan didahului dengan respon adanya sebuah tujuan.

Flippo (2002) menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan seorang pegawai & sebuah organisasi agar dapat bekerja supaya berhasil, hingga para pegawai dan tujuan dari organisasi tersebut tercapai.

Orang-orang yang sukses dalam bekerja adalah orang yang memiliki motivasi kerja. Jika seseorang memiliki ketrampilan maka itu artinya seseorang itu memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja untuk menguasai ketrampilan tersebut. Sedangkan jika seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat maka seseorang itu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan luar biasa.

Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan suatu dorongan yang memicu perubahan energi menggerakkan seseorang dari dalam dirinya untuk bekerja secara efektif agar dapat mencapai sebuah tujuan dari organisasi tersebut

2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2012) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi Langsung adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa
2. Motivasi Tak Langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif

Dari faktor-faktor tersebut baik langsung atau tidak langsung motivasi yang diberikan merupakan hal yang penting untuk memotivasi seseorang. Jika karyawan dalam suatu perusahaan diberi fasilitas yang mendukung pekerjaannya dan diberikan pujian atau penghargaan atas kerja kerasnya maka seseorang tersebut termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan menjadi cepat dan lebih baik dapat menimbulkan kepuasan tersendiri yang berdampak baik untuk perusahaan tersebut

2.3.2 Indikator-indikator Motivasi

Dalam Sedarmayanti (2007) sesuai dengan teori yang berhubungan dengan motivasi salah satunya teori Herzberg yang dapat memberikan motivasi dalam menimbulkan rasa puas ada dua faktor yaitu :

1. Unsur intrinsik

a. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg faktor motivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Suatu pekerjaan akan disenangi seseorang sesuai dengan kemampuannya sehingga dia merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan tersebut. Pimpinan harus bisa menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan agar lebih menarik dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan

b. Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai ingin ada perubahan dalam pekerjaannya tidak hanya dalam jenis pekerjaan yang berbeda tetapi posisi ke jenjang yang lebih baik dalam mendapatkan peluang meningkatkan pengalaman kerja. Peluang untuk mengembangkan potensi diri akan memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik

c. Pengakuan atau penghargaan

Setiap manusia mempunyai kebutuhan ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan motivasi yang baik daripada pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan akan meningkatkan semangat bekerjanya karena ingin dihargai dan dihormati sesuai dengan kedudukan. Oleh sebab itu pimpinan

pengakuan atau penghargaan kepada pegawai yang sebagai faktor yang efektif untuk memotivasi prestasi kerja

d. Keberhasilan

Setiap orang menginginkan keberhasilan pada setiap kegiatan yang dikerjakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan pekerjaan akan memotivasi untuk melakukan pekerjaan selanjutnya dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melakukan tugas dengan baik. Tanggung jawab bukan hanya pekerjaan tetapi juga kepercayaan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi karena pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan tanggung jawab yang besar

2. Unsur ekstrinsik

a. Gaji

Gaji merupakan faktor yang penting dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji selain berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok tetapi gaji juga sebagai pendorong untuk bekerja lebih semangat. Tidak ada organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang realistik dan gaji sesuai pekerjaan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja

b. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu meningkatkan produktivitas pekerja dengan penyelenggaraan kerja yang baik juga memberikan petunjuk sesuai standar kerja.

Tanggung jawab seorang supervisor adalah mencapai hasil kerja sebaik mungkin dengan mengkoordinasi pada unit kerja secara efektif

c. Kebijakan dan administrasi

Adanya keterpaduan antara pimpinan dan bawahan merupakan sebagai totalitas faktor yang penting untuk menjamin keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan komunikasi dua arah maka keputusan yang diambil bukan hanya dari atasan sepenuhnya tetapi kesempatan semua anggota organisasi.

d. Hubungan kerja

Untuk melakukan pekerjaan yang baik harus didukung suasana kerja dan hubungan kerja yang harmonis. Manusia sebagai makhluk social selalu membutuhkan hubungan orang lain baik di dalam lingkungan kerja maupun di luar lingkungan. Oleh karena itu hubungan kerja yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

e. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang aman, nyaman dan tenang serta fasilitas yang memadai dapat membuat pegawai betah dalam bekerja. Dengan kondisi tersebut pegawai merasa nyaman dan produktif dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari

2.4 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2009). Berdasarkan Hasibuan (2012), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang

dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005)

Penilaian tentang kinerja terhadap karyawan sangat penting ketika organisasi atau lembaga melakukan reposisi staf atau karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja (prestasi kerja) yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999)

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono,

1999). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.4.2 Indikator-indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Indikator tersebut adalah:

- a. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggungjawab.
- b. Hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerja
- c. Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil.
- d. Kedisiplinan adalah kesanggupan pegawai untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.

- e. Kejujuran adalah ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- f. Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam melakukan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal
- g. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas

2.5 Pegawai

Hasibuan (2012) menyatakan bahwa pegawai adalah orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian. Berdasarkan Wibowo (2012) pengertian pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri.

Widjaja (2006) mengemukakan bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)”

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai merupakan seseorang bekerja baik secara jasmani maupun rohani baik pikiran maupun tenaga kepada pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan imbalan dibayarkan atau diperoleh

2.6 Kinerja Pegawai

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo, 1999) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selanjutnya Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan dalam menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapai tujuan organisasi karena upaya seseorang dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik.

Di simpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam periode tertentu dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan

2.7 Pusat Pertanggungjawaban

Halim (2009) menyatakan bahwa pusat pertanggungjawaban adalah satu unit organisasi yang dipimpin oleh seorang manajer pertanggungjawaban. Pusat pertanggungjawaban di bagi menjadi empat bagian yaitu :

1. Pusat Biaya

Pusat biaya merupakan pusat pertanggungjawaban dimana input yang diukur dalam unit moneter tetapi output tidak diukur dalam unit moneter. Pusat biaya dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Pusat biaya teknik adalah pusat biaya yang sebagian besar biayanya mempunyai hubungan fisik yang erat dengan output yang dihasilkan. Contoh: pada perusahaan manufaktur yang menghasilkan barang seperti departemen produksi.
- b. Pusat biaya kebijakan adalah pusat biaya yang sebagian besar biayanya tidak mempunyai hubungan fisik yang erat dengan output yang dihasilkan. Contoh: unit administratif dan unit pendukung lain seperti departemen akuntansi, departemen hukum, departemen hubungan masyarakat dan departemen pemasaran.

2. Pusat Laba

Pusat laba merupakan pusat pertanggungjawaban yang diukur prestasinya atas laba yang diperoleh dari selisih antara pendapatan dan biaya. Dalam pusat laba baik masukan atau keluaran dinyatakan dalam satuan moneter.

3. Pusat Pendapatan

Pusat pendapatan merupakan pusat pertanggungjawaban dimana output yang diukur dalam unit moneter tetapi tidak dihubungkan dengan inputnya karena pusat

pendapatan merupakan organisasi pemasaran yang tidak mempunyai tanggung jawab terhadap laba

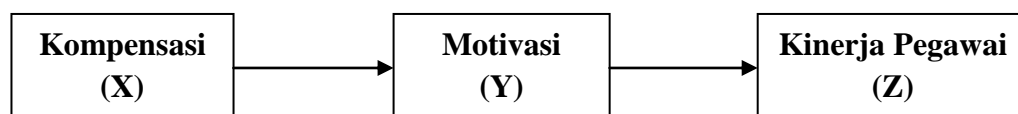
4. Pusat Investasi

Pusat investasi merupakan pusat pertanggungjawaban yang diukur prestasinya atas dasar laba yang diperoleh dibandingkan dengan investasi yang telah digunakan

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan di atas. Penelitian ini menjadikan pemberian kompensasi sebagai variabel bebas dan motivasi kerja sebagai variabel intervening yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel terikat di pemerintah kota di Provinsi Lampung.

Berdasarkan uraian di atas, gambaran menyeluruh tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :



2.9 Hipotesis

A. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota di Provinsi Lampung

Hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah kompensasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang

telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Kompensasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji yang mencakup semua imbalan berupa gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Pemberian kompensasi berupa imbalan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian dari Dwihartono (2010) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai karena setiap peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang tersebut. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Hita (2013) melakukan penelitian pada salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengelola sumber daya hutan dengan prinsip Pengelolaan Hutan Lestari. Hasil dari penelitian tersebut menjelaskan bahwa menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena agar mencapai visi dan misi serta reformasi birokrasi dapat berjalan lancar. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida (2014) dengan hasil dari penelitian tersebut adalah kebijakan kompensasi yang dilakukan di Perusahaan Manfaat Group berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa meningkatnya kompensasi akan meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Oleh karena itu, berdasarkan teori yang dari uraian yang telah dipaparkan penulis menduga terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis melakukan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai pemerintah kota di Provinsi Lampung

B. Pengaruh Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kota di Provinsi Lampung

Motivasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memberikan kompensasi. Hubungan motivasi sebagai variabel intervening antara kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah motivasi mempunyai dorongan agar seseorang mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Untuk mencapai kepuasan tersebut dengan cara pemberian kompensasi dan harus didorong adanya motivasi agar kinerjanya meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Hita (2013) bahwa kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah dengan adanya kompensasi dapat memotivasi meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dibyantoro (2014) juga disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang semakin tinggi kompensasi yang diberikan dapat mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini sejalan dengan Farida (2014) dengan hasil ini membuktikan bahwa meningkatnya kompensasi akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Oleh karena itu, dari uraian yang telah dipaparkan penulis menduga adanya terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Motivasi sebagai variabel intervening pada hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada pemerintah kota di Provinsi Lampung

C. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota di Provinsi Lampung

Motivasi berhubungan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dorongan dari dalam ataupun luar akan membuat seseorang termotivasi bekerja lebih baik dengan motivasi yang tinggi akan menyebabkan seseorang memiliki kinerja yang tinggi pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Hasil penelitian Hita (2013) menjelaskan bahwa sebagian besar responden menilai bahwa motivasi Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dipersepsikan baik. Artinya bahwa kesesuaian gaji dengan tugas dan tanggung jawab kerja, merasa berguna dan mendapatkan penghargaan, mendapatkan pelatihan yang mampu meningkatkan kemampuan kerja, perusahaan memiliki standar kerja yang jelas dan pimpinan memberikan perhatian pada karyawan telah mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan Farida (2014) bahwa pemberian motivasi kerja oleh Perusahaan Manfaat Group berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan dapat mencapai kinerja yang tinggi pula. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan

oleh Ardianto (2014) pemberian motivasi juga mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui aktualisasi diri bagi pegawai yang dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, dari uraian yang telah dipaparkan penulis menduga adanya terdapat pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai pemerintah kota di Provinsi Lampung

2.10 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Didik Dwihartono (2010)	Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Lingkungan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang.
2.	Ika Lusiana, Shanti Kirana A2, Faula Arina (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ)	Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi kerja sedangkan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja
3.	Anoki Herdian Dito (2010)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sehingga disimpulkan bahwa

			motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi antar kompensasi terhadap kinerja karyawan
4.	Yoti Gama Hita, Ari Pradhanawati, Wahyu Hidayat (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Intervening Variable pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah	Kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perum Perhutani Unit 1 Jawa Tengah
5.	Ayudya Anggi Tanjung Sari (2015)	Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Tidak Tetap CV ABC Surabaya	Kompensasi finansial berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
6.	Rini, Dibyantoro, M. Ihsan Ardianto (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang	Kompensasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang
7.	Emi Nursanti Dr. Dra. Naili Farida, M.Si. (2014)	Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang	Hasil ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan sesuai akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Teknik Penentuan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan seluruh elemen penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai negeri di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di pemerintah kota Provinsi Lampung. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive*. *Purposive Sampling* digunakan karena informasi yang akan diambil berasal dari sumber yang sengaja dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan peneliti. Kriteria yang ditentukan berdasarkan pusat pertanggungjawaban dalam memilih sampel.

1. Pusat Biaya : Dinas Pekerjaan Umum
2. Pusat Pendapatan : Dinas Koperasi
3. Pusat Investasi : Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Tidak adanya sampel dari pusat laba dikarenakan pemerintah kota bukan merupakan badan non profit atau organisasi nirlaba.

Responden yang akan diteliti adalah seluruh pegawai yang mendapatkan kompensasi di instansi yang telah ditentukan.

Menurut Indriantoro dan Supomo (2012), salah satu alasan pengambilan sampel yang terbatas adalah karena jika jumlah populasi relatif banyak, peneliti tidak mungkin mengumpulkan seluruh populasi, karena akan memerlukan waktu dan biaya yang relatif tidak sedikit

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah dengan data primer. Data primer merupakan sumber data yang dapat diperoleh secara langsung dari subjek yang berhubungan dengan penelitian. Dalam hal ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh hasil angket dari pegawai pemerintah kota di Provinsi Lampung.

3.3 Pengukuran Variabel

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menguji pengaruh antara variabel kompensasi dan motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di pemerintah kota Provinsi Lampung. Dalam penelitian ini menggunakan pengukuran variabel bebas (*independent variable*) kompensasi (X), motivasi (Y) variabel mediasi (*variable intervening*) dan variabel terikat (*dependent variable*) kinerja pegawai (Z).

a. Pembobotan

Ketiga variabel tersebut diukur dengan skala Likert, yang menyatakan persepsi responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian

indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan (Sugiyono, 2013). Ketiga variabel tersebut diukur dalam skala interval, yakni skala dimana jarak antara data dengan data lain sama, tidak mempunyai nilai nol mutlak.

Table 1. Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert

NILAI	JAWABAN
1	Sangat tidak setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Ragu-ragu (R)
4	Setuju (S)
5	Sangat setuju (SS)

b. Validitas dan Reliabelitas Instrumen

Dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan sebuah angket untuk *valid* dan *reliable*. Sebelum diedarkan secara resmi, kuesioner tersebut harus di uji coba terlebih dahulu. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Reliabilitas merupakan kemampuan stabilitas hasil pengamatan dengan instrumen. Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur item-item pertanyaan yang berkaitan dengan

data, pendapat, sikap pada variabel independent kompensasi (X), motivasi (Y) sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent (Z).

a) Teknik Pengujian Validasi Kuesioner

Uji validasi digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang di ukur kuesioner tersebut.

1. *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* AVE yang dihitung dengan PLS. Skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai. *Convergent validity* sangat baik apabila skor AVE (*Average Variance Extracted*) diatas 0,5 (Hanseler *et al*, 2009).
2. *Discriminant Validity*, dinilai dengan dua metode yaitu metode *Fornell-Larcker*; membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi *vertical laten*, dan metode *Cross-loading* menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya (Al-Gahtani *et al*, 2007).

b) Teknik Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Pengujian reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu kuesioner dinyatakan reliable atau handal jika jawaban semua responden itu terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas digunakan dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha* dengan menghitung rata-rata interkoneksi diantara butir-butir kuesioner.

3.4 Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening seperti dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Independen : Kompensasi (X)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012)

2. Variabel Intervening : Motivasi (Y)

Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012)

3. Variabel Dependen : Kinerja Pegawai (Z)

Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012)

Untuk lebih jelasnya definisi operasional variabel, dimensi serta penyebaran indikator dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Jenis Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Kompensasi (variabel X)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012)	1. Tunjangan biaya hidup	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan atas tunjangan biaya hidup yang diberikan 	1
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan hidup dengan kebutuhan sehari-hari 	2
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan tunjangan biaya hidup dengan yang diharapkan 	3
		2. Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan atas gaji yang diberikan 	4
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan antara gaji yang diterima dengan kebutuhan 	5
			<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan berdasarkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan 	6
		3. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kepuasan atas kesesuaian tunjangan insentif yang diberikan dengan 	7

			beban kerja • Tingkat kepuasan kesesuaian insentif yang diberikan sesuai dengan jabatan	8,9
		4. Bonus	• Tingkat kepuasan atas bonus yang diberikan sesuai dengan masa kerja • Tingkat kepuasan atas bonus yang diberikan sesuai dengan prestasi kerja	10,11 12,13
		5. Kompensasi	• Tingkat kepuasan atas kesesuaian kompensasi dengan kebutuhan sehari-hari • Tingkat kesesuaian kompensasi dengan peraturan yang berlaku • Tingkat kesesuaian kompensasi dengan pertimbangan kondisi pasar	14 15 16

<p>Motivasi Kerja (variabel Y)</p>	<p>Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2012)</p>	<p>1. Intrinsik 2. Ekstrinsik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan itu sendiri • Peluang untuk maju • Pengakuan atau penghargaan • Keberhasilan • Tanggung jawab • Gaji • Supervisi • Kebijakan dan administrasi • Hubungan kerja • Kondisi kerja 	<p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>
<p>Kinerja Pegawai (variabel Z)</p>	<p>Kinerja Pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2007)</p>	<p>1. Kedisiplinan 2. Hasil Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat mematuhi peraturan yang berlaku • Tingkat kehadiran • Tingkat ketelitian dan keterampilan • Tingkat pencapaian target kerja • Tingkat kerjasama dalam tim kerja • Tingkat menghargai orang lain • Tingkat sikap tanggung jawab terhadap kesalahan • Tingkat sikap tanggung jawab terhadap 	<p>1 2 3,4 5,6 7 8 9 10,11</p>

		5. Kejujuran	pekerjaan <ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketaatan atas wewenang yang diberikan • Tingkat kemampuan bekerja tanpa pengawasan 	12 13
--	--	--------------	--	----------

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2013).

Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan smartPLS 3.0 M3, sebagai softwarena. PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian (Ghozali, 2011).

Menurut Hartono (2009), PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan multikolonieritas. Selain itu PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian (*variance*) yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model struktural tersebut menunjukkan hubungan antara konstruk independen dan konstruk dependen. Model pengukuran menunjukkan hubungan (nilai loading) antara indikator dengan

konstruk (variabel laten).

Penulis menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini. Dikarenakan PLS mampu mempertimbangkan semua arah koefisien secara bersamaan untuk memungkinkan analisis langsung, tidak langsung, dan hubungan palsu yang tidak dimiliki oleh analisis regresi (Birkinshaw et al., 1995).

Tujuan dari analisis data tersebut untuk mendeskripsikan data dan membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis data deskriptif

3.5.1 Analisis Deskriptif

Teknik analisis deskriptif dilakukan melalui statistika deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Teknik data ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini maka teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yakni mengetahui gambaran mengenai kompensasi yang memberikan motivasi untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja pegawai.

3.6 Pengujian Analisis Data

Langkah terakhir dalam kegiatan analisis data adalah dengan melakukan uji hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis ini yaitu untuk mengetahui apakah

terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan adanya faktor lain yaitu variabel mediasi. Dalam pengujian hipotesis ini akan diambil kesimpulan menerima atau menolak hipotesis.

3.7 Struktural Model

Untuk meneliti struktural model dalam penelitian ini, penulis menggunakan literatur akuntansi manajemen yaitu dengan mengukur *Coefficient of Determination* (R^2) dan *Path Coefficient* (β) (Chenhall, 2004; Hall, 2008). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan antar konstruk adalah kuat.

3.7.1 *Coefficient of Determination* (R^2)

Pada pengujian ini dihitung besarnya *Coefficient of Determination* (R^2) yang merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya presentase pengaruh variabel independen, variabel moderasi terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (Ghozali, 2011)

3.7.1 *Path Coefficient* (β)

Pengujian ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa hubungan antar konstruk adalah kuat. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan prosedur bootstrap dengan 500 penggantian.

Dapat dikatakan jika antar konstruk memiliki hubungan yang kuat apabila nilai path coefficients lebih dari 0,100. Serta hubungan antara variabel laten dikatakan signifikan jika *path coefficients* ada pada level 0,050 (Urbach & Ahlemann, 2010)

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan perbandingan antara hasil path coefficient dengan T tabel. Hipotesis dapat dikatakan sangat signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 1%. Hipotesis dikatakan signifikan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 5%, dan apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10% maka hipotesis dikatakan lemah. Sedangkan hipotesis dikatakan tidak signifikan apabila $T_{hitung} < T_{tabel}$ pada derajat kebebasan 10%. Untuk pengujian hipotesis menggunakan hipotesis satu arah (*one-tailed*) pada hipotesis *alpha* 5 persen dan nilai koefisien *path* yang ditunjukkan oleh nilai statistik T (*T-statistic*) harus $\geq 1,64$ maka hipotesis alternatif dapat dinyatakan didukung (Jogiyanto, 2011)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama (H_1) didukung karena kompensasi yang diberikan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja instansi pemerintah daerah, dimana ini dapat memberikan arahan bagi pemerintah daerah untuk menggunakan kompensasi dalam peningkatan kinerja, yakni dengan pemberian gaji, insentif serta tunjangan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja. Hal ini memberi bukti bahwa kompensasi dapat meningkatkan kinerja instansi pemerintah daerah pada setiap SKPD.
2. Hipotesis kedua (H_2) didukung karena kompensasi yang diberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini memberi bukti bahwa kompensasi dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Kompensasi yang diberikan dapat mendorong atau memotivasi kerja menjadi lebih baik secara internal maupun eksternal.
3. Hipotesis ketiga (H_3) didukung karena motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana ini dapat memberikan arahan bagi pemerintah untuk meningkatkan

motivasi kerja sehingga akan meningkatkan juga kinerja baik secara dalam ataupun dari luar yakni dengan memberikan dorongan meningkatkan kinerja juga dengan memberikan reward untuk hasil kerja yang dicapai sehingga memotivasi kinerja dapat meningkat.

4. Kompensasi yang diberikan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dan kompensasi yang diberikan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Kompensasi yang diberikan dapat mendorong atau memotivasi untuk meningkatkan kinerja di instansi pemerintah daerah. Semakin tinggi kompensasi dapat terus memotivasi untuk menjadikan kinerja lebih baik.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yaitu pada saat peneliti menyebarkan kuesioner tidak semua SKPD bersedia untuk melakukan wawancara langsung terhadap responden

5.3 Implikasi

Berdasarkan penelitian ini implikasi yang terjadi yaitu:

1. Kompensasi mempengaruhi kinerja dikarenakan dengan adanya kompensasi akan menjadikan kinerja di instansi pemerintah daerah menjadi lebih baik
2. Motivasi yang diberikan agar dapat ditingkatkan baik internal maupun eksternal karena meningkatkan kinerja di instansi pemerintah

5.4 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti dapat memberikan saran-saran yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama, dianjurkan meneliti pada subjek yang lain, dengan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah agar dapat hasil yang lebih baik
2. Bagi peneliti selanjutnya agar bisa mengambil sampel yang lebih luas untuk mendapatkan hasil yang lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Gahtani, S. S., Hubona, G. S., & Wang, J. 2007. *Information Technology (IT) in Saudi Arabia: Culture and The Acceptance and Use of IT*. *Information & Management*, 44 (8): 681-691.
- Baragina Widyaningrum, 2008. *Strategi Implementasi Sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Jendral Departemen Hukum dan HAMRI*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Birkinshaw, J., Morison, A., and Hulland, J. 1995. "Structural and Competitive Determinants of a Global Integration Strategy". *Strategic Management Journal*.
- Bonner dan Sprinkle, 2002. *The Effects of Monetary Incentives on Effort and Task Performance; Theories, Evidence and A Framework for Research*. *Accounting, Organizations, and Society* 27: 303-345.
- Chenhall, R. H. 2004. *The Role of Cognitive and Affective Conflict in Early Implementation of Activity-Based Cost Management*. *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 16. pp. 19-44
- De Pora, Antonio. 2011. *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Flippo, Edwin B. 2002. *Personel Management (Manajemen Personalia) Jilid II, Edisi VII*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Halim, Abdul, dkk. 2009. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hanseler, J. dan M. Sarstedt. 2012. *Goodness-of-Fit Indices for Partial Least Squares Path Modeling*. *Computer Station*, Vol. 28. pp. 565-580.
- Hariandja, Marihot Tua. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartono, J. M. 2009. *Konsep dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Edisi 1, BPFE, Yogyakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2012. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFEE-UGM.
- Jogiyanto. 2010. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : BPFEE-UGM.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L, dkk. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc. Donald, Federick, dkk. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Pres.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE Yogyakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. STIE : YKPN
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Srimulyo, Koko. 1999. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perpustakaan di Kotamadya Surabaya*. Tesis. Surabaya: PPS-Universitas Airlangga.
- Sugiyono. 2013. *Metedologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Tarigan, Fernando A. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam Organisasi Sektor Publik pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Umar, Husein. 2007. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Urbach, N., & Ahlemann. F. 2010. *Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares*. *Journal of Information Technology Theory and Application*, 11(2): 5-39.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja (Edisi 3)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widjaja, A.W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.

_____. 2014. *Peraturan Gubernur Daerah Lampung Nomor 71 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi*. Pemerintah Daerah Lampung

<http://www.bkn.go.id/perundangan/uu/uu43tahun1999.htm>