

**MENGANALISIS DAMPAK MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN ROKAN HULU**

Seprini¹⁾

¹⁾ Staff Pengajar Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengaraian
email: seprinibintimahyuddin@gmail.com

Abstract

This research aim to to know motivation impact work and compensation in the effort improving performance officer of Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. This Research is executed by taking location at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Population Research is entire all officer (PNS and of Honorer) amounting to 73 people, so that is entirely made by responder. Technique intake of sampel in this research is done conducted by using census method that is entire all population made by sampel. Data analysis use doubled linear regression, where free variable is compensation and motivation while variable tied officer performance. Pursuant to result of research, please find that influence of job activity motivation (X1) to officer performance (Y), that is equal to 76,40% is signifikan is proved from test of t count calculate equal to 8,120 > t of is tables of equal to 1,671 with sig equal to 0,00 smaller than 0,05 so that is Ha accepted and Ho refused. Hereinafter, influence of compensation (X2) to officer performance (Y) equal to 28,8% is signifikan is proved from test of t count calculate equal to 2,023 > t of is tables of equal to 1,671 with sig equal to 0,047 smaller than 0,05 so that is Ha accepted and Ho refused. While influence of motivation work and compensation to officer performance by simultan equal to 83,70% and the rest equal to 16,30% influenced by other variable which do not check by like leadership, cultural of organizational and others.

Keywords : Motivation, Compensation and Performance Officer

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi kerja dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai (PNS dan Honorer) yang berjumlah 73 orang, sehingga seluruhnya dijadikan responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda, dimana variabel bebas adalah motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikat kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), yaitu sebesar 76,40% adalah signifikan (bermakna) hal ini dibuktikan dari uji t hitung sebesar 8,120 > t tabel sebesar 1,671 dengan sig sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Selanjutnya, pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 28,8% adalah signifikan (bermakna) hal ini dibuktikan dari uji t hitung sebesar 2,023 > t tabel sebesar 1,671 dengan sig sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak. Sedangkan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama) sebesar 83,70% dan sisanya sebesar 16,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi sangat perlu membina dan mendayagunakan tenaga kerja yang ada sebaik mungkin dimana akan dapat menjadi modal dasar yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Tanpa adanya usaha dari pimpinan, organisasi menghadapi hambatan untuk dapat mengetahui atau mengenal kebutuhan-kebutuhan yang ada didalam organisasi baik itu bagi pegawai maupun faktor lainnya, maka tujuan organisasi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai secara maksimal.

Untuk itu, dituntut seorang pimpinan harus dapat mencari cara yang tepat untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan produktifitas kerja pegawainya, dengan jalan terlebih dahulu mengenal atau mengetahui kebutuhan-kebutuhan pegawai tersebut. Dari pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu, pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik, sehingga pegawai bekerja lebih efektif dan efisien yang pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Kabupaten Rokan Hulu melakukan peningkatan sumber daya manusia dalam jumlah yang cukup memadai, hal ini merupakan salah satu kebijakan manajemen untuk mewujudkan pelayanan kepada masyarakat dan sekitarnya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu membuat program jumlah sumber daya manusia disesuaikan dengan tugas, fungsi dan beban kerja yang ada sehingga operasionalisasi dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Sebagus apapun program yang disusun atau dibuat, kenyataan yang terjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan observasi dilapangan, fenomena-fenomena yang

terjadi di BAPPEDA Rokan Hulu yaitu sebagai berikut:

- a. Belum semua kegiatan yang menunjang tugas pokok dan fungsi BAPPEDA didukung oleh *team work* yang terpadu;
- b. Belum memadainya jumlah tenaga teknis perencanaan, penelitian dan pengkajian;
- c. Dalam pelaksanaannya, perencanaan pembangunan sering tidak tepat waktu/tidak sesuai jadwal yang ditetapkan. Hal ini dikarenakan proses dan mekanismenya yang membutuhkan siklus waktu yang panjang dalam rangkaian kegiatan yang berurutan;
- d. Belum tersedianya data-data pembangunan yang tersusun secara sistematis dan akurat sehingga menimbulkan kendala dalam perencanaan pembangunan yang komprehensif dan berkelanjutan;
- e. Belum optimalnya pelaksanaan monitoring dan evaluasi program-program pembangunan yang dikaitkan dengan dokumen-dokumen perencanaan. Monitoring dan evaluasi ini juga sebagai bahan merumuskan keputusan dalam perencanaan pembangunan;
- f. Koordinasi perencanaan antar SKPD yang masih lemah;
- g. Belum tersedianya sistem informasi perencanaan pembangunan yang memadai dalam upaya mendukung proses perencanaan yang efektif dan efisien.

Sumberdaya BAPPEDA Kabupaten Rokan Hulu terlihat pada jumlah pegawai, latar belakang pendidikan dan pangkat golongan pegawai. Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu berjumlah 73 orang, yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil 57 orang dan Pegawai Honorer 16 orang,

untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 1 dan 2 berikut.

Tabel 1 Data Pegawai Negeri Sipil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkatan Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Pasca Sarjana (S2)	3	5,26
2	Sarjana (S1)	36	63,16
3	Diploma 3 (D3)	4	7,02
4	Setingkat SLTA	14	24,56
Jumlah		57	100

Sumber : Bappeda Rokan Hulu, Tahun 2015

Berdasarkan pada tabel 1 tersebut yang berpendidikan Pasca sarjana (S2) sebanyak 3 orang 5,26%. Sementara yang berpendidikan SLTA lebih banyak, yaitu berjumlah 14 orang atau 24,56%.

Tabel 2 Data Pegawai Honorer Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkatan Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Sarjana (S1)	6	37,50
2	Setingkat SLTA	9	56,25
3	Setingkat SLTP	1	6,25
Jumlah		16	100

Sumber : Bappeda Rokan Hulu, Tahun 2015

Dari kondisi yang ada dilapangan peneliti mengamati beberapa gejala, antara lain masih kurangnya kualitas kerja yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun seperti kurangnya kualitas kerja pegawai dalam membuat program kerja yang ditetapkan, kurangnya ketepatan waktu pegawai dalam melakukan penyelesaian-penyelesaian tugas, bahkan lambat menyelesaikan pembuatan laporan kerja bulanan. Penyebabnya yaitu motivasi kerja yang

belum tinggi dan kompensasi yang diterima pegawai tidak seimbang dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Motivasi kerja yang belum tinggi disebabkan oleh masih rendahnya keinginan dalam bekerja untuk melakukan tugas-tugas, belum memiliki kemampuan, kecakatan, kekuatan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Sedangkan kompensasi yang diterima oleh pegawai BAPPEDA di Kabupaten Rokan Hulu seperti gaji pokok, tunjangan kesehatan, bonus, dan tunjangan hari raya (THR). Dengan pemberian kompensasi ini bermaksud agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, namun kenyataan dalam kegiatan sehari-hari masih terlihat mereka belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai target. Untuk itu, seorang pimpinan dituntut untuk dapat mengetahui seberapa besar insentif yang dibutuhkan oleh pegawai yang dapat memenuhi standar kebutuhan hidup layak.

Teori Terkait

1. Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi yang menggabungkan teori internal dan teori eksternal yang dikembangkan oleh Mc. Gregor telah merumuskan dua perbedaan dasar mengenai perilaku manusia. Kedua teori tersebut disebut teori X dan Y. Teori tradisional mengenai kehidupan organisasi banyak diarahkan dan dikendalikan atas dasar teori X. Adapun anggapan yang mendasari teori-teori X (Handoko dan Sukanto, 2006 : 87)

- Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan

hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemamuan dirinya diatas segalanya.

Teori ini masih banyak digunakan oleh organisasi karena para manajer menganggap bahwa hal itu benar dan banyak sifat-sifat yang diamati perilaku manusia, sesuai dengan anggapan tersebut teori ini tidak dapat menjawab seluruh pertanyaan yang terjadi pada orgaisasi.

Oleh karena itu, Mc. Gregor menjawab dengan teori yang berdasarkan pada kenyataannya. Anggapan dasar teori Y adalah :

- a. Usaha fisik dan mental yang dilakukan oleh manusia sama halnya bermain atau istirahat.
- b. Rata-rata manusia bersedia belajar dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
- c. Ada kemampuan yang besar dalam kecedikan, kualitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah-masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh pegawai.
- d. Pengendalian dari luar hukuman bukan satu-satunya cara untuk mengarahkan tercapainya tujuan organisasi.

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator dari dimensi motivasi kerja yaitu; (1) kebutuhan rasa lapar, haus, perlindungan, kebutuhan biologis dan kebutuhan memperoleh Penghasilan yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan fisiknya; (2) keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional; (3) mencakup factor kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dan

persahabatan; (4) mencakup factor penghormatan diri; (5) dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian tujuan potensi dan pemenuhan kebutuhan diri (Robbin, 2007;214).

3. Definisi Kompensasi

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektivitas produksi. Kepuasan kerja karyawan terletak padfa salah satu faktor yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Mangkunegara (2009;83) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah, dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawainya.

4. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009; 84) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

- a. Faktor pemerintah
- b. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai
- c. Standar dan biaya hidup pegawai
- d. Ukuran perbandingan upah
- e. Permintaan dan persediaan
- f. Kemampuan membayar.

5. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2008:102) terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut; (1) Tujuan; Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang, (2) Standar; Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, (3) Umpan Balik; Antara tujuan, standar dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar, (4) Alat atau Sarana; Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. (5) Kompetensi; Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam bekerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, (6) Motif; Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, dan (7) Peluang; Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang menurut Sugiyono (2013:23) dikatakan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-

angka dan analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif digunakan apabila masalah merupakan penyimpangan antara yang seharusnya dengan yang terjadi, antara aturan dengan pelaksanaan, antara teori dengan praktik, antara rencana dengan pelaksanaan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur kompensasi dan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai (PNS dan Honor) Bappeda Rokan Hulu yang berjumlah 73 orang, sehingga seluruhnya dijadikan responden. Dan teknik pengambilan sampelnya secara metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan kuisisioner.

Dalam pengolahan data hasil penelitian maka digunakan pengukuran skala likert, dimana peneliti akan memberi bobot pada setiap jawaban dari pernyataan-pernyataan yang tersedia dan skor yang diberikan pada jawaban tersebut. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. (Sugiyono, 2006:86).

Untuk itu, mengolah dalam pengukuran skala likert yang dihasilkan adalah data interval dengan cara memberi nilai bobot apabila menjawab sangat puas/ baik = 5, puas/baik = 4, cukup = 3, tidak puas/baik = 2, dan sangat tidak puas/ baik = 1.

Teknik analisa data yang digunakan yaitu: multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

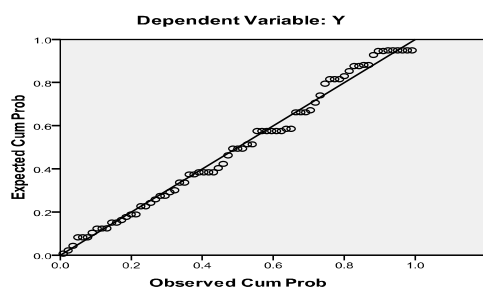
A. Analisa Data Penelitian

1. Uji Normalitas Data

Normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada penelitian ini, variabel dependen dan independen berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 1, penyebaran datanya berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Dengan demikian data yang diuji adalah normal sehingga dapat diuji menggunakan analisis regresi.

Gambar 1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Pengolahan Program SPSS

2. Multikolinearitas

Multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal, artinya bahwa variabel independen yang nilai

korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dimana $VIF = (X1)$ dan $X2$ sebesar 3,661. dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut tidak terdapat multikonearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10, hal ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Multikolinieritas Menggunakan VIF

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X ₁	0,273	3,661
X ₂	0,273	3,661

Sumber: Pengolahan Program SPSS versi 16

3. Autokorelasi

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin-Watson dengan ketentuan:

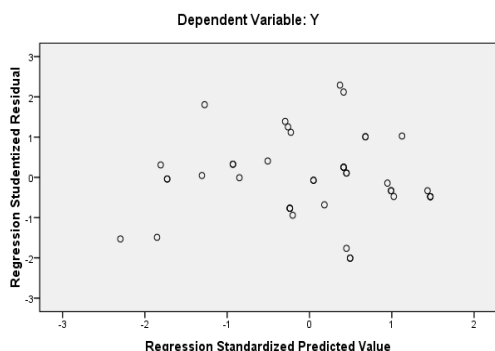
- Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
- Jika DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi
- Jika DW diatas +2, berarti autokorelasi negatif

Angka Durbin-Watson yaitu sebesar 1,466 atau berada antara DW diantara -2 sampai +2 yang berarti tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi ini bebas dari autokorelasi.

4. Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan sumbu Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan gambar 2 dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Program SPSS versi 16

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian data penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, berdasarkan pengolahan program SPSS diperoleh nilai R-square sebesar 0,837. Ini artinya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama) sebesar 83,70% dan sisanya sebesar 16,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain.

Selanjutnya, untuk membuktikan apakah pengaruh ini signifikan atau tidak dapat pula dibuktikan dari uji F hitung sebesar $179,432 > F$ tabel sebesar 3,15 dengan signifikan 0,00. Ini berarti pengaruh ini adalah signifikan secara simultan karena sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Tabel 4. Pembuktian Hipotesis

No	Uraian	Nilai	Uji Sig
1	R-Square	0,837	-
2	F hitung	179,432	Sig 0,00 < 0,05
3	Konstanta	-1,994	-
4	Koefisien X1	0,764	-
5	Koefisien X2	0,288	-
6	t- hitung X1	8,120	Sig 0,000 < 0,05
7	t-hitung X2	2,023	Sig 0,047 < 0,05

Sumber : Pengolahan Program SPSS

Dari pengolahan data pada tabel 4 dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,994 + 0,764 X_1 + 0,288 X_2 + e$$

Pada persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar negatif 1,994, ini artinya apabila motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) dalam keadaan tetap maka kinerja pegawai (Y) turun sebesar 1,994 satuan.
2. Koefisien motivasi kerja (X_1) sebesar 0,764 ini artinya apabila ditingkatkan 100% dan kompensasi (X_2) dalam keadaan tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 76,40%.
3. Koefisien kompensasi (X_2) sebesar 0,288 ini artinya apabila ditingkatkan 100% dan motivasi kerja (X_1) dalam keadaan tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 28,80%.

Selanjutnya dapat pula dijelaskan bahwa pengaruh tersebut apakah signifikan (bermakna) atau tidak secara parsial dapat dibuktikan dari uji t pada alfa 0,05 sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 76,40% adalah signifikan (bermakna) hal ini dibuktikan dari uji t hitung sebesar $8,120 > t$ tabel sebesar 1,671 dengan sig sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 28,8% adalah signifikan (bermakna) hal ini dibuktikan dari uji t hitung sebesar $2,023 > t$ tabel sebesar 1,671 dengan sig sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_a diterima dan H_o ditolak.

Berdasarkan dari pengujian data tersebut, dapat pula disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut yang dominan mempengaruhi kinerja

pegawai Bappeda Kabupaten Rokan Hulu adalah motivasi kerja.

B. Pembahasan

1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Motivasi sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi juga merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan pegawai dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan pegawai dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja serta efisiensi dan efektivitas. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika rasional dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja merupakan salah satu penting dalam mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan adanya kinerja pegawai dapat memberikan penilaian yang tepat dan dalam suatu jangka waktu tertentu mengenai kecakapan dari pegawai yang sudah ada dalam organisasi.

Untuk mengetahui besarnya kinerja pegawai, perlu dilakukan penilaian kerja pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengevaluasi serta untuk melatih dan mengembangkan pegawai yang dinilai. Karena begitu banyak manfaat penilaian kinerja bagi pegawai dan menyangkut kehidupan pegawai, sebaiknya sistem penilaian kinerja bisa menjadi instrument yang efektif dan tepat sasaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pagaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebesar 0,764 ini artinya apabila ditingkatkan 100% dan variabel kompensasi (X2) dalam keadaan tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 76,40%.
2. Pagaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kab. Rokan Hulu sebesar 0,288 ini artinya apabila ditingkatkan 100% dan motivasi kerja (X1) dalam keadaan tetap maka kinerja

pegawai (Y) meningkat sebesar 28,80%.

3. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rokan Hulu sebesar negatif 1,994, ini artinya apabila motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) dalam keadaan tetap maka kinerja pegawai (Y) turun sebesar 1,994 satuan. Berdasarkan data hasil penelitian kedua variabel bebas tersebut, maka variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Rokan Hulu adalah motivasi kerja.

Saran

1. Berdasarkan data hasil penelitian tentang motivasi kerja pegawai, hendaknya pimpinan melakukan evaluasi secara konsisten yang bersifat positif untuk program kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Perhatian terhadap kompensasi pegawai perlu ditingkatkan, seperti pengembangan karir, pengakuan diri dan mekanisme prosedur terhadap program tingkat kesejahteraan pegawai.
3. Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja perlu ditingkatkan, karena motivasi kerja merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan. Sedangkan kompensasi yang diterima pegawai sangat berhubungan dengan pemancing keinginan dalam bekerja untuk melakukan tugas-tugas disamping adanya kemampuan, kecakatan, kekuatan, dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barthos, Basir. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu pendekatan Makro*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Cardoso, Faustino. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit ANDI, Yogyakarta.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Flippo, B, Edwin, 2004, *Manajemen Personalia*, Terjemahan Moh.Masud, Cetakan kedelapan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, Hani T, dan Reksohadiprodjo Sukanto, 2006, *Organisasi Perusahaan*. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, Hani T. 2003 *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Harsono, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Unit Penerbitan Fakultas Ekonomi (UPFE-UMY) Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi B , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Refika Aditama, Jakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Moekidjat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung
- Rachmawati, Ike, Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, ANDI Offset.
- Robbin, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*, Edisi Ke-10, Cet 11. PT Indek. Jakarta
- Sihotang, AA, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Pradnya Paramita.
- Simamora, Henry, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE – YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006 *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.