

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Mundakir<sup>1</sup>, Zainuri<sup>2</sup>**  
Universitas Muria Kudus

Email korespondensi: [zainuri@umk.ac.id](mailto:zainuri@umk.ac.id)<sup>2</sup>

## **ABSTRACT**

*This study was conducted to analyze the effect of compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The research method used is quantitative method. Research respondents are employees of Public Works Department of Rembang Regency with a sample of 162 employees. Data is collected using questionnaire instruments. Statistical tests and data processing were performed using SEM Analytic. The results of the study indicate that compensation and work motivation have effect on employee job satisfaction. Direct compensation has no effect on employee performance. While work motivation and job satisfaction have a significant effect on employee performance. Compensation and work motivation indirectly through job satisfaction have a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang dalam sistem pemerintahan daerah diatur dalam Perda Kabupaten Rembang Nomor 12 tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Daerah. Uraian tugas pokoknya diatur dalam Perbup Rembang Nomor 50 Tahun 2008 tentang Pedoman Uraian Jabatan Struktural Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. Sebagai SKPD teknis yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan urusan Rumah Tangga Daerah di bidang pekerjaan umum dinas ini mempunyai fungsi: (1). Perumusan kebijakan teknis di bidang pekerjaan umum; (2). Pelaksanaan pembinaan teknis di bidang pekerjaan umum; (3). Pemberian perijinan dan pelaksanaan umum di bidang pekerjaan umum; (4). Pembinaan terhadap Unit Pelayanan Teknis Dinas Pekerjaan Umum; dan (5). Pelaksanaan urusan ketatausahaan Dinas Pekerjaan Umum. Agar pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut berjalan optimal maka diperlukan pengelolaan SDM, sumber dana dan sarana secara efektif serta efisien.

Penerapan prosedur kerja yang efektif dan pemberdayaan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya dalam usaha peningkatan kinerja tersebut masih terdapat permasalahan, diantaranya: (1) Pegawai kurang

puas terhadap penilaian prestasi kerja sehingga menimbulkan penurunan kinerja; (2) Keputusan yang menimbulkan kecemburuan sosial antar pegawai; (3) Perilaku pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur kerja dan standar kerja dalam instansi.

Instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja pegawai harus dipelihara dan diperhatikan. Cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang sendiri telah memberikan kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji berupa tunjangan rutin yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dalam memenuhi target. Hal ini menjadi salah satu alasan dilakukannya penelitian pada DPU Kabupaten Rembang, yaitu untuk mengetahui tingkat efektivitas pemberian kompensasi yang dilakukan, baik berupa kompensasi materi maupun nonmateri seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan.

Kompensasi di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para pegawai. Keadaan tersebut membuat pegawai melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak. Penyimpangan yang terjadi misalnya saja keterlambatan masuk ke kantor, lalai dan tidak disiplin, serta melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan tugas dinas pada saat jam kerja.

Perilaku menyimpang di tempat kerja merupakan suatu permasalahan yang berdampak pada pencapaian tingkat kinerja DPU Kabupaten Rembang. Tidak terpenuhinya target dan adanya komplain dari masyarakat merupakan akibat yang timbul dari penyimpangan yang dilakukan pekerja. Hal ini menyebabkan menyebabkan DPU Kabupaten Rembang tidak dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Penelitian terkait pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Hasil penelitian Katua, dkk (2014) menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada tingginya kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan biasanya menginvestasikan sejumlah uang untuk pembangunan karyawan salah satunya melalui kompensasi yang diberi. Odunlami dan Matthew (2014) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa kompensasi merupakan upaya terbesar dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Komara dan Nelliwati (2014) menyatakan kompensasi finansial yang adil dan layak sangat membantu memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian Riyadi (2011) menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena di DPU Kabupaten Rembang dan hasil penelitian yang terdahulu, maka masih perlu diadakan penelitian

untuk menjawab pertanyaan keterkaitan kompensasi dan motivasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil.

## **B. TELAAH PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008). Menurut Panggabean, dalam Sutrisno (2009), kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan pada organisasi. Sutrisno (2009) memberikan definisi bahwa kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Meldona (2009), kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuan instansi. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat bagi pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan kebutuhan hidup. Melalui kompensasi finansial langsung pegawai mampu memenuhi kebutuhan fisik yang merupakan kebutuhan dasarnya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan pegawai bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri pegawai yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan pegawai yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Motivasi kerja menurut Suhendra dan Hayati (2006), didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dinyatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Selain itu, motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu setiap

---

pegawai bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu atau motivasi.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan respons emosional terhadap sebuah pekerjaan yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan *social life*. Selain itu kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Wexley dan Yuki (2005) kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju.

Anoraga (2006) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinicki (2005) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Prawironegoro dan Siswandoko (2011) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan berdasarkan imbalan material dan imbalan psikologis (non-material).

### **Kinerja Pegawai**

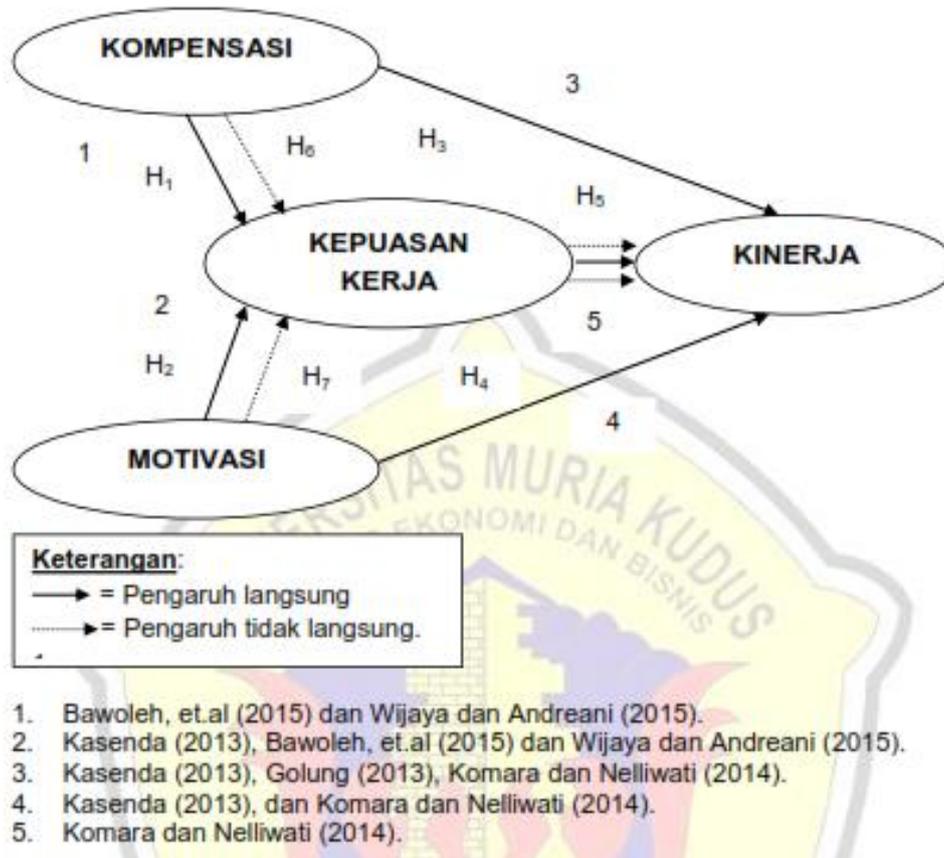
Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan suatu instansi hanya dapat dicapai ketika instansi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai (Cokroaminoto, 2007).

Kinerja menurut Simamora, dalam Riani (2013), adalah tingkat dimana pegawai mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja menurut Riani (2013), adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

---

## Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



## C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan, karena penulis terlibat langsung dalam penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Berdasarkan jenis dan pendekatan penelitian diatas, maka tipe penelitian ini adalah penelitian *regresif*. Penelitian ini, tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dua variabel yaitu variabel *eksogen*: kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel *endogen*: kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan kinerja pegawai ( $Y_2$ ).

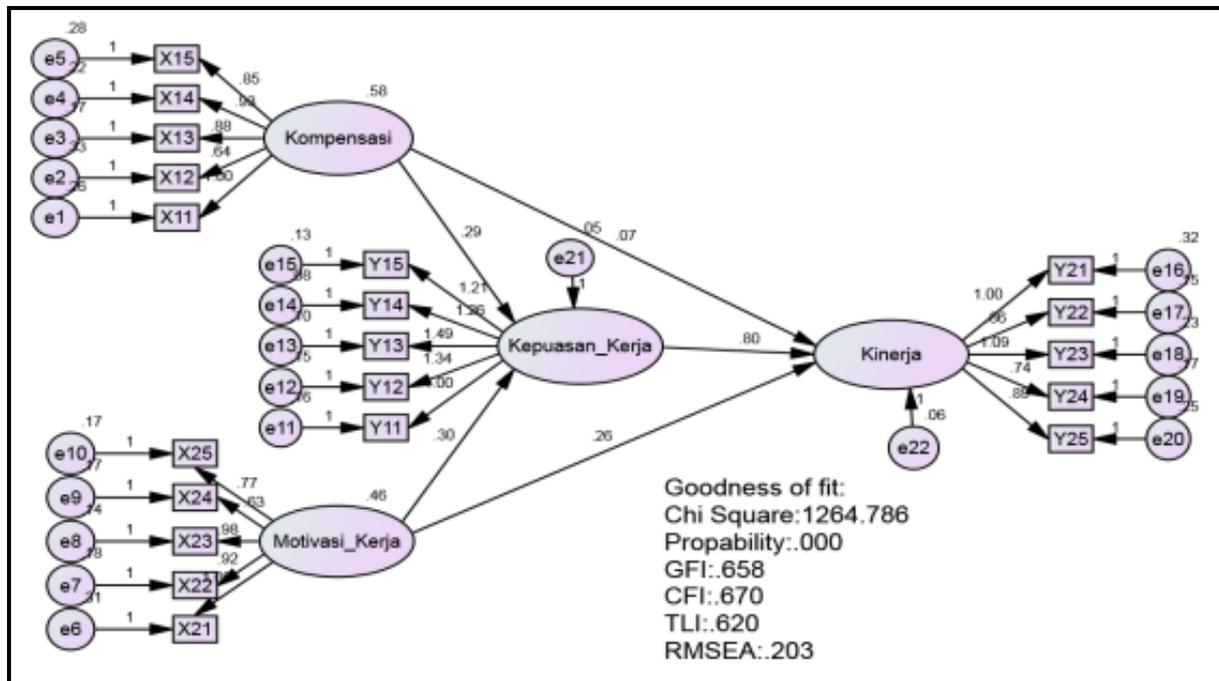
Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPU Kabupaten Rembang yang berjumlah 272 pegawai dan sampel yang digunakan sebanyak 162 pegawai. Teknik analisis data dilakukan dengan SEM dengan menggunakan program bantu AMOS 21.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### 1. Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Analisis *structural equation modeling* digunakan untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel yang diteliti.



Gambar 2. Analisis SEM

#### 2. Estimasi *Direct Effects*

Pengujian terhadap *direct effects* (pengaruh langsung) yang diajukan dilakukan dengan menganalisis *standardized regression weights* untuk variabel eksogen terhadap endogen, dengan melihat nilai C.R pada hasil pengolahan menggunakan AMOS 21 dibandingkan nilai kritis yakni  $\pm 1,96$  pada tingkat signifikansi 5%. Hipotesis alternatif dinyatakan diterima jika nilai  $C.R > \pm 1,96$  dan  $prob (P) < 0,05$ .

Tabel 1. *Direct effects estimation*

Hubungan antar Konstruk	Estimate	C.R	P
Y1 ← X1	0.289	5.246	***
Y1 ← X2	0.305	4.989	***
Y2 ← X1	0.065	0.771	0.441
Y2 ← X2	0.264	2.672	0.008
Y2 ← Y1	0.795	4.075	***

Sumber: Data primer yang diolah

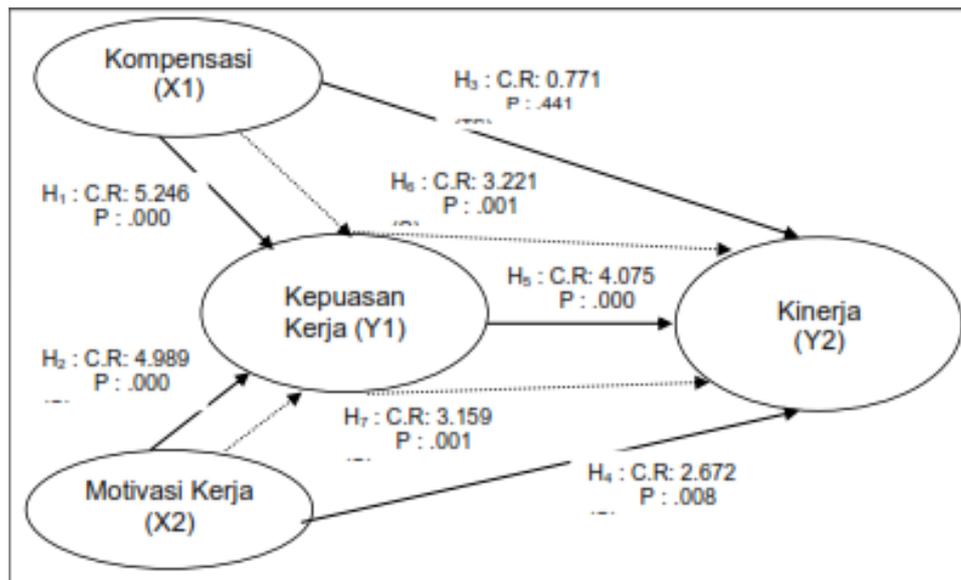
3. Estimasi *Indirect Effects*Tabel 2. *Indirect Effects Estimation*

Hubungan antar Konstruk	C.R	P
Y2 ← Y1 ← X1	3.22108	0.00128
Y2 ← Y1 ← X2	3.15969	0.00158

Sumber: Data primer yang diolah

## Pembahasan

Gambar 3. Hasil Pengujian

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini berarti bahwa artinya semakin baik kompensasi maka akan semakin baik dan positif pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya semakin lemah kompensasi maka kepuasan kerja akan semakin melemah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Bawoleh, et.al (2015) dan Komara dan Nelliwati (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisa menekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja. Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan diharapkan akan membuat pegawai lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat bersikap profesional dalam.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bawoleh, et.al (2015) dan Damayanti, dkk (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Dalam menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin pada suatu organisasi atau manajer dalam perusahaan diperlukan adanya kemampuan untuk dapat mengorganisir orang-orang yang berada di dalam unit kerja. Salah satunya dilakukan dengan pembagian tugas pada masing-masing orang. Kemampuan ini diperlukan karena pemimpin tidak akan mampu mencapai tujuan dari organisasinya tanpa bantuan serta kerja sama dari berbagai pihak terutama orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Setelah pembagian tugas dilakukan masing-masing pekerja harus dimotivasi agar dapat menjalankan tugas menurut bagiannya. Diharapkan hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan didukung oleh seluruh pegawai. Selain itu, diharapkan pula kualitas dan kepuasan kerja dari pegawai juga akan mengalami peningkatan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja**

Temuan lapangan menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian mendukung penelitian Riyadi (2011) dan Mutmainah (2013) yang menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Temuan hasil penelitian ini membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan hubungan positif antara motivasi dan Kinerja pengaruh motivasi terhadap kinerja (Golung, 2013; Komara dan Nelliwati, 2014; Damayanti, dkk, 2013; dan Kasenda, 2013).

Berdasarkan hasil penelitian ini, agar pegawai dapat bekerja lebih optimal maka kepala atasan harus dapat memberikan motivasi kepada pegawainya. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian motivasi kepada pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu adanya motivasi positif seperti pemberian hadiah, bonus, penghargaan maupun kenaikan pangkat. Sedangkan pemberian motivasi negative dapat dilakukan dengan cara pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berarti bahwa naiknya kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Supatmi, dkk (2013), yang mempunyai hasil sama yaitu adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Jika pegawai merasa puas, maka pegawai tersebut memiliki sikap positif dan bangga terhadap pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga menilai tinggi pekerjaannya karena merasa situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan. Pegawai yang memiliki rasa puas di dalam bekerja akan lebih produktif dalam bekerja. Sebaliknya apabila ia merasa kurang puas dalam bekerja, maka produktivitasnya juga akan menurun.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan secara tidak langsung antara kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil ini menguatkan penelitian Komara (2014) dan Lusiana, dkk (2015) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja.

Pada penelitian ini ditemukan adanya ketidakberanian pegawai negeri sipil DPU Kabupaten Rembang dalam menyampaikan permasalahan internal yang mereka alami di dalam forum formal. Hal ini disebabkan karena pimpinan yang kurang bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif dan efektif. Keadaan inilah yang membuat para pegawai menjadi takut untuk dapat menyampaikan pendapat mereka di dalam forum formal perusahaan terkait dengan munculnya kendala dan permasalahan yang terjadi pada pekerjaan mereka.

Permasalahan inilah yang menyebabkan pegawai merasa tidak puas dan pada akhirnya akan berakibat negatif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu adanya kebijakan lain yang harus diambil agar dapat menangani permasalahan tersebut. Salah satu kebijakan yang bisa diambil yaitu dengan diberikannya kompensasi yang cukup tinggi kepada pegawai negeri sipil DPU Kabupaten Rembang sehingga nantinya kepuasan kerja mereka juga dapat ikut naik dan kondisi kerja bisa mulai membaik.

### **Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variable *Intervening***

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berarti bahwa naiknya motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan dan berimbas pada naiknya kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian Nitasari (2012) yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mampu menjadi variabel *intervening* dari hasil perhitungan *standardized coefficients* untuk pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini memberikan hasil berbeda dari penelitian oleh Rahmawati (2016) yang mendapatkan hasil kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja pegawai.

Hasil analisis di atas menggambarkan bahwa motivasi kerja yang semakin tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi pula, akan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil DPU Kabupaten Rembang secara lebih optimal, begitu juga sebaliknya. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai dalam bekerja berusaha untuk memenuhi dorongan internal yang berupa prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab serta berusaha mencapai dorongan eksternal berupa promosi dan pertumbuhan. Keinginan untuk mencapai dorongan internal dan eksternal tersebut membuat kinerja pegawai menjadi meningkat.

Kondisi di dalam suatu pekerjaan dapat dipersepsikan oleh para pegawai dalam bentuk puas dan tidak puas. Hal ini sesuai dengan *discrepancy theory* (Wexley dan Yuki, 2005:144), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut

penyesuaian diri para pegawai terhadap pekerjaannya. Jika pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, maka pegawai tersebut dianggap memiliki sikap positif dan bangga terhadap pekerjaan yang mereka jalani saat ini, yaitu dimana situasi dan kondisi kerja yang mereka rasakan sudah dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapannya dalam bekerja. Oleh karena itu motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor dari faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai DPU Kabupaten Rembang.

## **E. KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Hasil temuan juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi non-finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non-finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, P. (2006). *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Bawoleh, V. S., Sifrid S., Pangemanan, M., and Tielung, V. J. (2015). The Effect of Motivation and Compensation toward Job Satisfaction in PT. Sig Asia Bitung. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 3(3): 472-481.
- Cokroaminoto. (2007). *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Damayanti, dkk. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1): 155-168.
- Golung, H. D. (2013). Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 1(4): 811-819.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*, 1(3): 853-859.

- Komara, A. T. dan Euis, N. (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2): 73-85.
- Kreitner, R. K., dan Angelo. (2005). *Perilaku Organisasi*. Terj. Suandy Erly. Salemba Empat, Jakarta.
- Lusiana, I., Shanti, K., dan Faula, A. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ). *Jurnal Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 3(1): 1-8.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Cetakan ke-1. UIN Malang Press, Malang.
- Mutmainah, H. (2013). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal Graduasi*, 29: 1-20.
- Odunlami, B. dan Oludele, M. (2014). Compensation Management and Employees Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the Food and Beverage Industry. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 2(9): 108-117.
- Prawironegoro, D. dan Tjatjuk, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting, Jakarta.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1): 40-45.
- Suhendra dan Murdiah, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Jakarta Press, Jakarta.
- Supatmi, M. E., Umar, N., dan Hamidah, N. U. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7 (1):25-37.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. Kencana Prenada media Group, Jakarta.
- Wexley, K. N. dan Yuki, G. A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalita* terj. Shobaruddin M. PT Asdi Mahasatya, Jakarta.