

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BIDANG LAYANAN PERPUSTAKAAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan
pada program studi pendidikan ekonomi di Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang*



Oleh:

WAHYUNI MEI FANI

NIM/BP. 98507/2009

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2014

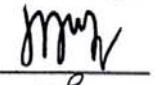
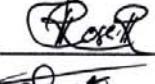
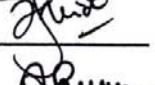
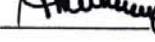
HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan lulus setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

Judul	: Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat
Nama	: Wahyuni Mei Fani
BP/NIM	: 2009/98507
Keahlian	: Administrasi Perkantoran
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Fakultas	: Ekonomi

Padang, Februari 2014

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dr.Marwan,M.Si	
2.	Sekretaris	: Rose Rahmidani, S.Pd, MM	
3.	Anggota	: Armiati, S.Pd, M.Pd	
4.	Anggota	: Dra. Armida.S, M.Si	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wahyuni Mei Fani
NIM/Thn. Masuk : 98507/2009
Tempat/Tgl. Lahir : Padang / 02 Mei 1991
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana), baik di UNP maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2014
Yang menyatakan,



Wahyuni Mei Fani
NIM. 98507/2009

ABSTRAK

Wahyuni Mei Fani.(2009/98507)Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Pembimbing I. Dr. Marwan, M.Si
II. Rose Rahmidani, S.Pd, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kausatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Sebelum digunakan untuk memperoleh data, angket diuji Validitas dan Realibilitasnya. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis induktif. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t yang dianalisis secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar, sebesar 0,677 (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar, sebesar 0,334 (3) Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar sebesar 0,642. Dan terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar, sebesar 0,435.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, disarankan kepada kantor Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar sendiri, perlu dikembangkannya kompetisi yang sehat di kantor agar karyawan mau berusaha memperbaiki prestasinya dalam bekerja dan untuk karyawan, diharapkan dalam bekerja untuk lebih serius dalam bekerja dan karyawan juga harus mempunyai motivasi diri untuk pencapaian hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Karena dengan meningkatnya motivasi kerja, akan sejalan dengan kompensasi finansial yang diterima karyawan dan juga prestasi kerja karyawan yang meningkat

Kata Kunci : prestasi kerja, kompensasi finansial, motivasi kerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat”. Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Marwan, M.Si selaku pembimbing I, dan Ibu Rose Rahmidani, S.Pd, MM selaku pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan dan Pembantu Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Armida S. M.Si selaku ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi dan Ibu Armianti, S.Pd, M.Pd sebagai dosen penguji yang telah bersedia untuk menguji penulis dan memberikan saran-saran untuk kesempurnaan skripsi penulis.
3. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd,MM selaku Penasehat Akademik penulis.
4. Bapak dan Ibu Dosen/ Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Rekan- rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2009 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Padang, Januari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Tujuan penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	11
B. Penelitian Yang Relevan.....	36
C. Kerangka Konseptual.....	37
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel	40
D. Jenis Data Penelitian	42
E. Sumber Data	42
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	43
H. Instrumen Penelitian	44
I. Uji Coba Instrumen.....	45
J. Teknik Analisis Data	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	59
B. Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
C. Pembahasan.....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	91
B. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA.....	94
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program kerja pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar tahun 2012.....	2
2. Data tingkat Kemangkiran Karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar Periode januari-oktober 2012	5
3. Data jumlah pegawai Bidang Layanan Perpustakaan provinsi Sumbar	41
4. Skala Pengukuran (Skala Likert)	44
5. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	45
6. Hasil Uji Validitas aftar Sampel Penelitian	47
7. Kriteria Besarnya Koefisian Reliabilitas	49
8. Hasil Uji Reliabilitas	49
9. Distribusi Variabel Kompensasi Finansial (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y).....	61
10. Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Indikator Gaji	62
11. Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Indikator Bonus.....	63
12. Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Indikator Honor.....	64
13. Distribusi Frekuensi Kompensasi Finansial Indikator Tunjangan.....	64
14. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Motif Untuk Berprestasi	65
15. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Motif Untuk Berafiliasi	66
16. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Indikator Motif Untuk Berkuasa	67
17. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan Indikator Prestasi Kerja	68
18. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan Indikator Kedisiplinan	69
19. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan Indikator Kreativitas	69
20. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan Indikator Kepribadian.....	70
21. Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan Indikator Tanggung Jawab	71
22. Hasil Uji Normalitas	73
23. Hasil Uji Homogenitas	74
24. Koefisien Jalur Variabel Kompensasi Finansial (X1) Terhadap Motivasi Kerja (X2).....	75

25. Model Summary Substruktur 1	76
26. Analisis Varian Variabel Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar ...	77
27. Koefisien Jalur Variabel Kompensasi Finansial (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	78
28. Model Summary Substruktur 2	79
29. Rangkuman dekomposisi dari koefisien jalur. Pengaruh langsung dan tidak langsung, Pengaruh total tentang Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)	82
30. Rangkuman hasil analisis data	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Elemen-elemen pokok sitem penilaian prestasi kerja	17
2. Kerangka Konseptual.....	38
3. Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y	54
4. Struktur Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja	54
5. Struktur Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja	55
6. Sub Struktur 1	76
7. Sub Struktur 2	79
8. Hasil Akhir Analisis Jalur	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Angket Penelitian	96
2. Tabulasi Uji Coba	100
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi Finansial	103
4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	105
5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja	107
6. Tabulasi Data Penelitian	109
7. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial	112
8. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	114
9. Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja	115
10. Hasil Uji Normalitas	117
11. Hasil Uji Homogenitas	118
12. Analisis Jalur Sub Bagian 1 dan Sub Bagian 2	119
13. Tabel Frekuensi	121
14. Surat Izin Uji Coba	
15. Surat Izin Penelitian	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era global saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) berkembang sangat cepat. Akan tetapi bagaimana pun canggihnya teknologi yang digunakan saat ini, karyawan tetap asset terpenting di setiap kegiatan dalam organisasi, karena karyawan merupakan salah satu sumber daya yang menjalankan aktivitas di dalam organisasi. Maka dari itu organisasi sangat memerlukan para karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik, selain itu juga harus memiliki kualitas dan produktivitas tinggi agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada dasarnya hal utama yang dituntut oleh organisasi dari karyawan adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Riri: 2010) prestasi kerja adalah “Sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Prestasi karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Pada dasarnya, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan dengan organisasi (Mathis dan Jackson, 2001: 82).

Prestasi kerja merupakan salah satu masalah yang sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi. Mahmudi (2007: 23) menyatakan

“Apabila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaiknya bagi Negara dan pelayanan terbaik bagi masyarakat, maka tentunya kinerja akan meningkat”. Berikut akan disajikan pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program kerja pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Dalam Pelaksanaan Program Kerja Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2012

NO	Program/ Kegiatan	Ukuran Keberhasilan (Target Kinerja Output)	Persentase Realisasi (%)
1.	Penyediaan Bantuan Pengembangan Layanan Umum dan Layanan Sabtu Minggu	Terlayaninya masyarakat yang berkunjung ke perpustakaan di sabtu dan minggu	32 %
2.	Sosialisasi Perpustakaan	Tersosialisasinya keberadaan perpustakaan ke masyarakat	78, 11 %
3.	Penyediaan Pengembangan Layanan Ekstensi Pustaka Keliling	Terlaksananya layanan perpustakaan ekstensi di daerah terpencil dan rutan se Sumbar	79,76 %
Rata – Rata realisasi			63,29 %

Sumber: Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat 2012

Berdasarkan data realisasi program kerja diatas telah mencapai persentase cukup baik dengan persentase rata – rata 63,29 %. Program penyediaan pengembangan layanan ekstensi pustaka keliling menjadi pencapaian realisasi tertinggi pada tahun 2012 sebesar 79,76 %, dimana Bidang layanan perpustakaan provinsi Sumatera Barat telah memiliki 300 pos layanan pustaka keliling se Sumbar di tahun 2012. Namun program penyediaan bantuan pengembangan layanan umum dan layanan Sabtu Minggu

Bidang layanan perpustakaan provinsi Sumbar hanya bisa mencapai realisasi dengan persentase 32 % dikarenakan dana untuk pengadaan buku belum cair pada bulan juni sampai dengan oktober 2012 sehingga pengunjung belum terlayani dengan baik. Pada akhir laporan tahunan bidang layanan perpustakaan provinsi Sumbar mengutarakan beberapa permasalahan sebagai berikut: (1) masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang andal dan menguasai pengetikan dengan komputer untuk persiapan dan pelaksanaan kegiatan (2) kegiatan – kegiatan yang direncanakan sudah terlaksana dengan baik, namun masih ada beberapa kekurangan realisasi baik dari segi penggunaan dana maupun sumber daya manusia (SDM) (3) Pelaksanaan program kerja bidang layanan perpustakaan belum dapat terealisasi keseluruhan sebagaimana yang telah diprogramkan. (4) Untuk kegiatan operasional pustaka keliling sendiri, adanya kelebihan dana yang cukup banyak untuk bahan bakar minyak untuk mobil puskel dikarenakan jumlah bahan bakar minyak yang dibutuhkan masing – masing kabupaten atau kota tidak dapat diprediksi. Sedangkan untuk kegiatan sosialisasi berupa lomba – lomba dan pameran yang diadakan tidak signifikan dengan anggaran yang telah ditetapkan. Jika diamati sekilas, dibandingkan dengan laporan tahunan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar tahun 2012 yang persentase realisasinya tinggi terkadang belum tentu sesuai dengan yang terlihat di lapangan.

Rendahnya prestasi kerja pegawai juga dapat dikarenakan kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menjalankan kewajiban pada perusahaan.

Untuk itu motivasi karyawan perlu dipertimbangkan karena apabila tujuan yang ingin dicapai sulit maka akan sulit pula memaksimalkan motivasi, khususnya bagi mereka yang memiliki dorongan prestasi tinggi (McBain, Richard and Rees David: 2007). Berdasarkan pandangan tentang motivasi, salah satunya dalam model SDM, model ini menyatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan tetapi kebutuhan untuk berprestasi (Suwatno, 2011: 182).

Menurut Danim (2004:14), mengemukakan bahwa motivasi kerja pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijaksanaan manajemen yang biasanya dalam bentuk prilaku antusias, berorientasi pada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas, baik individual maupun kelompok. Salah satu teori motivasi yaitu teori kaitan imbalan dengan prestasi mengungkapkan bahwa motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat internal maupun eksternal. Internal adalah persepsi seseorang tentang diri sendiri , harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang antara lain jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat bekerja, situasi lingkungan pada umumnya dan sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya (Suwatno, 2011: 182).

Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak pada pelayanan publik, yang memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Berhubungan dengan pelayanan dalam

peminjaman buku kepada masyarakat, maka dari itu karyawan harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Pada karyawan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, motivasi kerja masih rendah. Hal ini terlihat dari absensi karyawan tersebut, seringnya absen atau bolos kerja yang dilakukan para karyawan dan tingkat absensi karyawan yang mengalami pasang surut. Rendahnya motivasi kerja ini terlihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Kemangkiran Karyawan Pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Periode Januari - Oktober 2012

No	Bulan	Jumlah Pegawai (orang) (1)	Hari Kerja (hari) (2)	Jumlah Mangkir (orang) (3)	Tingkat Kemangkiran (%) $=100\% \times \frac{(3)}{(1) \times (2)}$
1.	Januari	35	21 hari	15	2,04 %
2.	Februari	35	21 hari	14	1,90 %
3.	Maret	35	21 hari	9	1,22 %
4.	April	35	20 hari	12	1,63 %
5.	Mei	35	21 hari	14	1,90 %
6.	Juni	35	21 hari	10	1,36 %
7.	Juli	35	22 hari	1	0,14 %
8.	Agustus	35	19 hari	3	0,41 %
9.	September	35	20 hari	6	0,82 %
10.	Oktober	35	22 hari	4	0,54 %
Total Angka kemangkiran					11,96 %

Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian Badan Perpustakaan dan Karsipan 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat angka kemangkiran karyawan telah mencapai 11,96 %. Dari tingkat kemangkiran tersebut dapat dilihat bahwa seringnya pegawai melakukan bolos atau absen masuk kerja dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, kurang inisiatif

pegawai dalam bekerja serta hasil kerja yang belum optimal dan sesuai harapan perusahaan. Padahal sebagai perusahaan pemerintah yang bergerak di bidang jasa, tentunya kualitas pelayanan dan keefektifan kerja karyawan sangat diharapkan agar pengunjung merasa terpuaskan. Namun dalam kenyataannya belum bisa teraplikasikan dengan baik oleh pegawai Bidang layanan perpustakaan provinsi Sumatera Barat. Selain itu, masih ada beberapa karyawan yang masih santai pada saat jam kerja, keluar kantor saat jam kerja dan juga dalam melakukan tugas yang diberikan masih memerlukan bantuan dan pengarahan. Hal ini menggambarkan bahwa rendahnya motivasi kerja dalam bekerja dapat mencerminkan ciri karyawan berprestasi rendah.

Menurut Sutarno (2006: 202), setiap yang telah diangkat ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan, akan langsung terikat dengan dua hal. Pertama, kewajiban yang harus dijalankan antara lain tunduk terhadap semua peraturan kepegawaian dan peraturan perpustakaan. Dimana di dalamnya termasuk tugas, pekerjaan dan tanggung jawab. Kedua, wewenang dan hak-haknya yang harus diterima seperti kompensasi. Dalam konteks perusahaan, suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Kompensasi adalah pemberian imbalan berupa gaji, tunjangan-tunjangan, pemberian fasilitas dan penghargaan baik berupa materiil ataupun nonmaterial (Handoko: 2011). Menurut Notoatmojo (2009: 126), faktor pendukung motivasi kerja bagi karyawan adalah kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya. Kompensasi yang

diberikan pun harus adil, sesuai dan seimbang dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan berlaku untuk semua orang. Menurut Notoatmodjo (2009:142), kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besar kecilnya kompensasi finansial dapat mempengaruhi prestasi kerja dan motivasi. Menurut Handoko dalam Heri Sudarsono (2008) yang mengatakan bahwa cara meningkatkan prestasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah dengan memberikan kompensasi.

Penelitian ini mengambil satu jenis kompensasi yakni pembayaran yang berbentuk finansial. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubag Keuangan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumbar, kompensasi finansial yang diberikan secara langsung berupa gaji yang diterima karyawan perpustakaan setiap bulannya, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh organisasi kepada para karyawan, seperti: tunjangan jabatan struktural dan jabatan fungsional, tunjangan beras, tunjangan bagi keluarga dan ada pula dalam bentuk exstra puding (uang debu dalam membersihkan dan merapikan buku).

Selain itu kompensasi finansial yang diberikan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, khususnya pada pustakawan yang melakukan pelayanan ekstensi dan promosi (perpustakaan keliling) adalah dalam bentuk uang perjalanan dinas atau honor, yang kadang-kadang diterima oleh pustakawan setelah melakukan pelayanan perpustakaan keliling. Selain itu, pemerintah juga memberikan faktor penyemangat kerja berupa tunjangan daerah setiap bulannya kepada para karyawan, agar dapat mensiasati

rendahnya motivasi kerja karyawan. Namun bagi karyawan sendiri, penerimaan tunjangan daerah yang mereka terima sering tidak tepat waktu. Dalam penerimaan tunjangan daerah yang seharusnya mereka terima setiap sebulan sekali, mereka terima tiga bulan sekali. Kompensasi finansial juga diberikan berupa tambahan penghasilan bagi karyawan yang membuat laporan kegiatannya selama sebulan. Kemudian pemberian bonus bagi karyawan, setelah menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktunya. Namun pemberian bonus belum dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu dan menumpuk-numpuk pekerjaannya. Dan juga bagi karyawan, kompensasi finansial yang diterima masih belum dapat memacu semangat kerja karyawan dalam bekerja karena masih ada beberapa karyawan yang masih malas-malasan dalam bekerja dan melayani pengunjung perpustakaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan ditunjang dengan fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BIDANG LAYANAN PERPUSTAKAAN PROVINSI SUMATERA BARAT.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis melihat identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pencapaian kinerja dalam pelaksanaan program kerja pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar belum dapat terealisasi secara keseluruhan.
2. Kompensasi finansial yang diberikan Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar belum dapat memacu semangat kerja karyawan.
3. Rendahnya motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mencerminkan ciri karyawan yang berprestasi rendah.
4. Seringnya pegawai mangkir dalam bekerja terlihat dari tingkat absensi karyawan yang mengalami pasang surut

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

1. Sejauhmana pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Sejauhmana pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Sejauhmana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk :

1. Bagi penulis sendiri dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan pada program studi Pendidikan Ekonomi keahlian Administrasi Perkantoran dan dalam rangka melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pendidikan ekonomi pada Universitas Negeri Padang.
2. Bagi Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar, sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk mempelajari masalah yang sama dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN TEORITIS, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Prestasi Kerja

a. Konsep Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 94) kerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012). Dan prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan (Hasibuan: 2012).

Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson dan James dalam Riri Anggini (2010: 10) menyatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Rivai dalam Riri Anggini (2010:10) prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap

orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai kecakapan, kemampuan, pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dievaluasi secara objektif dan dilakukan secara berkala. Sedangkan menurut Prabowo dalam Riri Anggini (2010: 10) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauhmana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

b. Unsur – Unsur yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2010: 95), unsur – unsur yang dinilai adalah :

- 1) Prestasi kerja
Prestasi baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan oleh karyawan dari uraian pekerjaannya
- 2) Kedisiplinan karyawan dalam bekerja
Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai instuksi yang diberikan
- 3) Kreativitas
Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 4) Kepribadian
Berdasarkan dari sikap perilaku, kesopanan, perang dan disukai, memberikesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik serta berpenampilan simpatik dan wajar.
- 5) Tanggung jawab
Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya serta perilaku kerjanya.

Menurut Arikunto dalam Eka Noviadi (2011: 9) mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun yang termasuk faktor internal antara lain sikap dan disiplin, minat, intelegensi, motivasi dan

kepribadian. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah sarana prasaran, insentif atau gaji, suasana kerja dan lingkungan kerja.

c. Ciri – Ciri Karyawan Berprestasi Kerja

Menurut Saydam dalam Eka Noviadi (2011:9), ciri-ciri karyawan yang berprestasi kerja adalah:

- 1) Menguasai seluk beluk bidang tugas dan bidang-bidang lain yang terkait
- 2) Mempunyai keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugas
- 3) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugas dan bidang lain yang terkait
- 4) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugas
- 5) Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna
- 6) Hasil pekerjaan melebihi dari apa yang dituntut perusahaan

Menurut Sastrohadiwiryo dalam Eka Noviadi (2011:10) menjelaskan indikator prestasi kerja adalah:

- 1) Kecakapan atau pengetahuan bidang tugas, yaitu pengetahuan atas kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugasnya
- 2) Pengalaman bidang tugas yaitu berapa lama seorang karyawan tersebut bekerja pada suatu kantor dan berapa banyak pengalaman yang didapatnya dalam bekerja

- 3) Keterampilan dalam melaksanakan tugas, yaitu keterampilan karyaawan dalam melakukan pekerjaan seperti menyelesaikan sesuatu pekerjaan dalam menggunakan komputer.
- 4) Keunggulan dalam bekerja yaitu, kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Riri Anggini (2010: 11) penilaian prestasi kerja berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program pelatihan dan efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan berada di dalam organisasi
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, manager, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan
- 10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- 12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Menurut Notoatmodjo (2009: 133), dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian prestasi kerja. Asumsi-asumsi tersebut antara lain sebagai berikut:

- a) Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya (prestasinya) sampai tingkat yang maksimal.
- b) Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila ia dinilai mampu melaksanakan tugas dengan baik
- c) Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dinaiki atau dilewatinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik

- d) Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang objektif dan penilaian atas dasar prestasi kerjanya
- e) Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar
- f) Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi tentang hasil kerjanya tersebut atau umpan balik (*feed back*).

Berdasarkan asumsi-asumsi tersebut dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah penting dalam suatu organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan manajer dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kegiatan mereka. Secara rinci manfaat penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi antara lain sebagai berikut (Notoadmojo, 2009: 134):

a) Peningkatan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.

b) Kesempatan kerja yang adil

Dengan adanya penilaian kerja yang akurat akan menjamin setiap karyawan akan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.

c) Kebutuhan-kebutuhan pelatihan pengembangan

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik atau jelek.

d) Penyesuaian kompensasi

Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.

e) Keputusan-keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan untuk mempromosikan karyawan yang berprestasi baik dan demosi untuk karyawan yang berprestasi kurang baik atau jelek.

f) Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

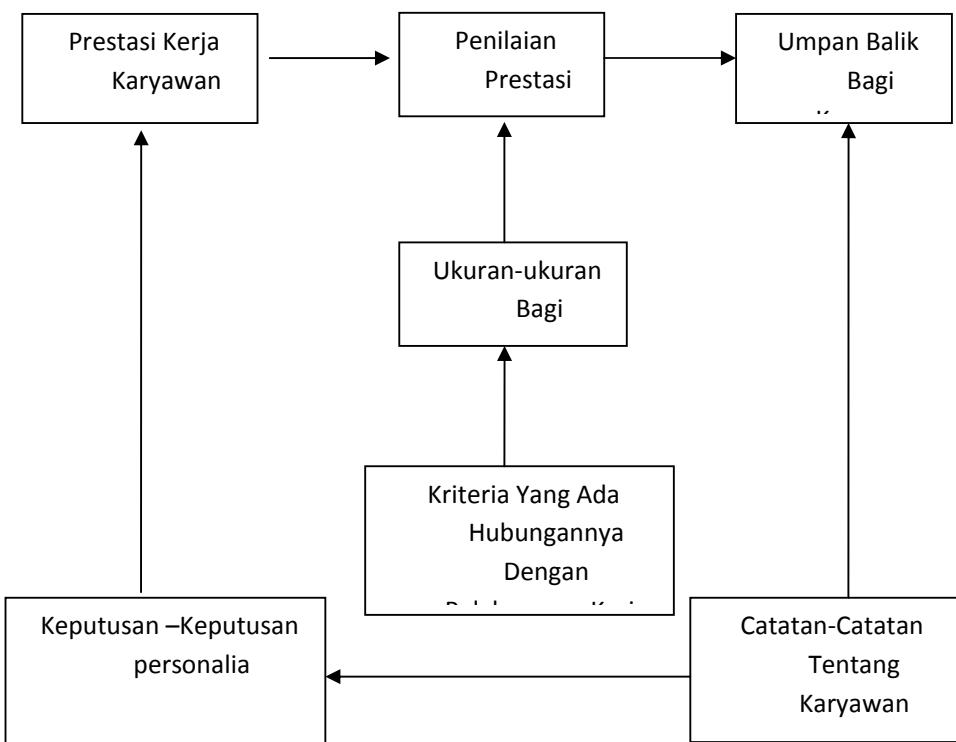
Hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan-kesalahan desain kerja.

g) Penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Prestasi kerja yang sangat rendah bagi karyawan baru adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses rekrutmen.

G. Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sistem penilaian prestasi kerja dalam suatu organisasi mencakup beberapa elemen, (Notoatmoko,2009: 134).



Gambar 1. Elemen-Elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja

H. Ukuran-ukuran Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2012: 87), penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan mentapkan kebijaksanaan. Menurut Dale Yader (dalam Hasibuan, 2012: 88), penilaian prestasi kerja merupakan

prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi kegiatan dan sumbangannya serta kepentingan bagi pegawai.

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan karyawan yang dinilai. Menurut Notoatmojo (2009: 135), agar penilaian mencapai tujuan maka ada hal yang harus diperhatikan, yakni:

a) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*).

Sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja

b) Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*)

Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut. Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Alat ukur yang baik harus memenuhi minimal 2 kriteria yakni: validitas dan reliabilitas.

c) Praktis.

Cara penilaian prestasi kerja dapat dilakukan melalui pengamatan-pengamatan, baik pengamatan langsung maupun pengamatan tidak langsung. Pengamatan langsung, seperti observasi langsung yang dilaksanakan penilai secara nyata atau visual melihat pelaksanaan kerja yang dinilai (karyawan). Sedangkan penilaian tidak langsung terjadi kalau penilaian dilakukan terhadap pelaksanaan kerja melalui simulasi atau tiruan.

I. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Notoatmojo (2009:136), metode penilaian prestasi kerja dikelompokkan menjadi 2:

1) Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu lalu.

Penilaian prestasi karyawan dinilai berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan selama ini. Metode yang berorientasi pada

masa lalu ini mempunyai kelebihan dalam hal perlakuan terhadap kerja yang telah terjadi dan sampai derajat tertentu dapat diukur.

Sedangkan kelemahan metode ini yakni, prestasi kerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah. Tetapi dengan mengevaluasi prestasi kerja yang lalu para karyawan memperoleh umpan balik terhadap pekerjaan mereka. Selanjutnya umpan balik tersebut dapat dimanfaatkan untuk perbaikan-perbaikan prestasi mereka. Teknik – teknik penilaian ini antara lain:

a) *Rating Scale*

Penilaian subjektif terhadap prestasi karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan

b) *Checklist*

Penilai hanya memilih pernyataan – pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik karyawan (yang dinilai). Cara ini dapat memberikan gambaran prestasi kerja yang akurat, apabila pernyataan – pernyataan dalam instrument penilaian tersebut disusun secara cermat, dan diuji terlebih dahulu tentang validitas dan reabilitasnya.

c) *Metode Peristiwa Kritis*

Penilaian didasarkan kepada catatan–catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Catatan – catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja tetapi juga hal–hal positif. Kemudian berdasarkan catatan–catatan peristiwa kritis tersebut penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan yang bersangkutan.

d) *Metode Peninjauan Lapangan*

Penilaian dilakukan dengan cara penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Dilakukan bersamaan dengan kegiatan *supervise* dan juga dapat dengan sengaja atau terencana para penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi kerja yang bersangkutan.

e) *Tes Prestasi Kerja*

Penilaian dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai, maka metode ini termasuk penilaian prestasi kerja secara tidak langsung.

2) Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang.

Memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran kerja dimasa yang akan datang. Teknik – teknik yang dapat digunakan antara lain:

a) Penilaian Diri (*Self Appraisals*)

Penilaian prestasi kerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk mengembangkan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

b) Pendekatan “*management by objective*” (MBO)

Penilaian ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan – tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian menggunakan sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama.

c) Penilaian Psikologis

Penilaian dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes – tes psikologis terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek yang dinilai antara lain: intelektual, emosi, motivasi dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan.

d) Teknik Pusat Penilaian

Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawannya. Hasil penilaian pusat atau unit ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

Prestasi kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat keberhasilan yang dicapai karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar, untuk mengetahui sejauhmana karyawan mencapai prestasi kerja yang diukur atau dinilai. Maka untuk mengukur tingkat keberhasilan karyawan tersebut, penulis menggunakan indikator

sebagai berikut: prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kepribadian dan tanggung jawab. Alat ukur indikator-indikator tersebut adalah dengan menggunakan skala likert yaitu Selalu (SL), Sering (SR), Kadang (KD), Jarang (JR), Tidak Pernah (TP).

2. Motivas Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian ataupun definisi motivasi telah banyak yang dikemukakan oleh para ahli. Adapun beberapa pendapat para ahli tentang pengertian atau definisi motivasi sebagai berikut :

Menurut Stanley Vance dalam Danim (2004:14), pada hakikatnya “motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi terutama organisasi.”

Stooper dalam Notoatmojo (2009:114), mengungkapkan “motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang.” Dalam konteks yang sama *Duncan* juga berpendapat bahwa “motivasi adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin.”

Menurut Notoatmojo (2009: 14) motif atau motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berprilaku. Pengertian motivasi tidak hanya terlepas dari

kebutuhan atau “needs” atau “want”. Kebutuhan adalah suatu “potensi” dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Menurut David McClelland dalam Sofyandi (2008:176), berpendapat bahwa pola motivasi yang paling menonjol adalah:

- a. *Achievement motivation*, yaitu suatu keinginan untuk berpartisipasi untuk menghadapi tantangan, kemajuan, dan pertumbuhan.
- b. *Affiliation motivation*, yaitu suatu dorongan atau keinginan untuk melakukan suatu hubungan atau berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Competence motivation*, yaitu suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan yang bermutu.
- d. *Power motivation*, yaitu suatu dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dengan cara mempengaruhi perilaku orang lain.

Dari berbagai batasan dan dalam konteks yang berbeda seperti yang tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Di dalam diri seseorang terdapat “kebutuhan” atau “keinginan” terhadap objek diluar diri seseorang tersebut.

Kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan “situasi di luar” objek tersebut dalam rangka

memenuhi kebutuhan yang dimaksud. Oleh sebab itu, adanya suatu alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

b. Tipe-Tipe Motivasi

Menurut Danim (2004:17), motivasi diklasifikasikan ke dalam lima jenis yang satu sama lainnya memberikan warna terhadap aktivitas manusia, yakni:

a) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas kenginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, di mana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya.

Jenis-jenis motivasi positif antara lain yakni imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi, pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

b) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, misalnya jika dia tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan. Sehingga personalia menjadi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas geraknya.

c) Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam terkandung pada diri karyawan, dan timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan yang bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian berarti kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan itu. Motivasi muncul dari dalam diri individu, karena memang individu itu mempunyai kesadaran untuk bekerja dan jarang menggerutu. Baginya, bekerja adalah suatu kewajiban, laksana makan sebagai kebutuhan. Paksaan, ancaman, atau imbalan yang bersifat eksternal lainnya memang penting akan tetapi tidaklah lebih penting ketimbang aspek-aspek nirmaterial.

d) Motivasi dari luar

Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, kesempatan cuti, program rekreasi dan lain-lain. Pada

konteks ini, manusia organisasional ditempatkan sebagai subjek yang dapat di dorong oleh faktor luar manusia bekerja, karena di dorong adanya sesuatu yang ingin dicapai dan didapat pula yang bersumber dari faktor-faktor di luar subjek.

e) Kepemimpinan dan motivasi

Kepemimpinan dan motivasi merupakan dua hal yang berbeda, meski memiliki tautan yang berbeda dalam konteks kerja dan interaksi antar manusia organisasional. Menurut Keith Davis mengemukakan bahwa tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang kacau, tidak teratur dan tidak akan dapat melahirkan perilaku bertujuan.

Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberikanya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat.

c. Tujuan dalam pemberian motivasi

Menurut Notoatmojo (2009: 125), dalam organisasi pemberian motivasi bagi karyawan bertujuan:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

d. Alat-Alat Motivasi

Apabila yang dilihat dari apa yang diberikan kepada karyawan yang akhirnya meningkatkan motivasi, maka apa yang diberikan tersebut dapat dikatakan sebagai alat motivasi. Menurut Notoatmojo (2009:130), alat-alat motivasi dapat dikelompokkan menjadi 3, yakni:

a) Materi

Alat komunikasi yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya: kendaraan dinas, rumah dinas, disamping gaji yang cukup atau bonus berupa uang.

b) Nonmateri

Alat motivasi yang diberikan tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggan kepada karyawan. Misalnya: medali, piagam, bintang penghargaan, piala.

c) Kombinasi Materi dan Nonmateri

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materi dan nonmateri. Disamping fasilitas dan bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali. Jadi dapat memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasaan atau kebanggaan rohani karyawan.

e. Metode-Metode Motivasi

Tidak semua orang di organisasi meningkat motivasinya karena gaji saja, melainkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Menurut Notoatmojo (2009:129) mengelompokkan metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni:

a) Metode Langsung (*Direct Motivation*)

motivasi (materi dan nomateri) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasaannya. Jadi sifatnya khusus, seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

b) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja

Upaya untuk meningkatkan motivasi menurut Notoatmojo (2009: 126), antara lain:

a. Komunikasi

Komunikasi dalam suatu organisasi harus dibuka ke semua jalur atau ke semua arah. Komunikasi organisasi bukan hanya antara

bawahan dan atasan dalam menyampaikan perintah kerja atau respon terhadap perintah vertikal, namun juga komunikasi diantara karyawan dengan karyawan itu sendiri (horizontal). Untuk itu, komunikasi berbagai arah dalam organisasi melalui diskusi, seminar, pertemuan-pertemuan penting antara pimpinan dan karyawan adalah penting. Dengan adanya komunikasi organisasi yang baik akan menciptakan iklim yang kondusif dan dapat memotivasi para karyawan untuk kinerja yang baik.

b. Orientasi

Ada dua orientasi dalam meningkatkan prestasi kerja, yakni orientasi kepada pegawai atau karyawan dan orientasi kepada pekerjaan atau tugas semata-mata. Dalam meningkatkan motivasi kerja, kedua orientasi ini tidak boleh dipertentangkan tetapi justru harus diseimbangkan. Oleh sebab itu, dalam meningkatkan motivasi kerja kedua aliran ini dipakai atau ditetapkan secara seimbang, karena saling melengkapi.

c. Pengawasan

Pengawasan atau supervise oleh atasan terhadap bawahan adalah alat untuk memotivasi kerja karyawan, apabila caranya tepat. Supervisi yang baik adalah sambil melihat kinerja karyawan atasan seyoginya memberikan bimbingan, arahan, dan konsultasi terhadap tugas atau pekerjaan karyawan bawahannya. Karyawan di dorong

melaksanakan tugasnya atas dasar kemauan dan prakarsanya sendiri, bukan karena diinstruksikan oleh atasan.

d. Pengakuan

Pengakuan atau rekognasi berupa penghargaan pimpinan organisasi terhadap karyawan merupakan dorongan semangat kerja. Penghargaan dalam suatu organisasi bukan hanya dalam bentuk materi saja, tetapi dalam bentuk nonmateri seperti surat penghargaan, puji secara lisan, kunjungan atasan kepada bawahan secara informal. Pengaruh-pengaruh pemberian pengakuan dalam bentuk penghargaan-penghargaan tersebut selanjutnya akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

e. Partisipasi

Setiap pengambilan keputusan lebih-lebih yang menyangkut karyawan atau bawahan, hendaknya melibatkan karyawan sebanyak mungkin (tidak harus semua). Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan ini penting, karena para karyawan akan merasa ikut memiliki tanggung jawab terhadap organisasi tersebut, dan selanjutnya dapat meningkatkan motivasi kerja.

f. Kompetisi

Kompetisi yang sehat perlu dikembangkan di suatu organisasi kerja. Melalui kompetisi ini setiap organisasi atau karyawan akan berusaha memperbaiki kinerja atau prestasinya masing-masing.

Dengan suasana kerja yang kompetitif di dalam suatu organisasi kerja akan meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.

g. Delegasi

Pelimpahan wewenang tertentu oleh atasan kepada bawahan di dalam suatu organisasi adalah bentuk kepercayaan yang diberikan kepada karyawan tertentu. Pendeklasian wewenang kepada karyawan adalah merupakan upaya untuk memotivasi kerja karyawan. Namun pemberian wewenang ini harus disertai pengawasan sebab apabila tidak, wewenang yang diberikan tersebut dapat disalah gunakan.

h. Integritas

Pimpinan organisasi berkewajiban untuk mengkoordinasikan dan mengarahkan sumber daya manusia atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kepentingan-kepentingan pribadi semua karyawan (pimpinan dan bawahan) harus diintegrasikan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Apabila semua karyawan organisasi mempunyai integritas organisasi yang tinggi maka akan mendorong kinerja semua karyawan.

Sedangkan faktor pendukung motivasi kerja bagi karyawan adalah kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasan. Karena setiap individu mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi

memiliki kesamaan dalam kebutuhan yaitu ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri.

Dari sekian banyak teori-teori mengenai motivasi, teori yang dipaparkan oleh Mc Clelland dalam Notoatmojo (2009: 116) yang dikutip oleh Asnawi (2002), mengatakan bahwa dalam diri manusia ada dua motivasi atau motif, yakni primer atau motif yang tidak dipelajari dan timbul pada setiap manusia secara biologis, motif ini mendorong seseorang untuk terpenuhi kebutuhan biologisnya misalnya makan, minum, seks dan kebutuhan–kebutuhan biologis lainnya.

Sedangkan motif sekunder atau motif yang dipelajari melalui pengalaman serta interaksi dengan orang lain, atau disebut juga motif sosial. Motif sekunder adalah motif yang ditimbulkan karena dorongan dari luar akibat interaksi dengan orang lain atau interaksi sosial. Salah satu motif sekunder yang dikutip oleh Isnanto Bachtiar Senoadi tentang motif untuk berprestasi (*need for achievement*).

Motif berprestasi adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetisi yang didasarkan kepada ukuran ‘keunggulan’ dibandingkan dengan standar ataupun orang lain. Di dalam dunia kerja atau organisasi, motif berprestasi ini ditampakkan atau diwujudkan dalam perilaku kerja atau kinerja yang tinggi, selalu ingin bekerja lebih baik dari sebelumnya atau lebih baik dari orang lain, serta mampu mengatasi kendala–kendala kerja yang dihadapi. Secara

rinci pencerminan motif berprestasi dalam dunia kerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Berani mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatan-perbuatannya
- 2) Selalu mencari umpan balik terhadap keputusan atau tindakan-tindakannya yang berkaitan dengan tugas
- 3) Selalu berusaha melaksanakan pekerjaannya atau tugasnya dengan cara – cara baru atau inovatif dan kreatif
- 4) Senantiasa tidak atau belum puas terhadap setiap pencapaian kerja atau tugas dan sebagainya.

Sedangkan menurut Frederick Winslow Taylor (dalam Notoatmojo: 2009) yang menerangkan teori tentang motivasi klasik. Motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologi ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat. Sedangkan menurut Danim (2004:15), menyatakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

- 1) Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam memberikan arahan dan dorongan kepada bawahannya
- 2) Sikap kerja karyawan yang terlihat dari cara pegawai tersebut dalam bekerja
- 3) Iklim kerja atau suasana kerja yang ada dalam sebuah organisasi.

g. Konsep Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Notoatmojo (2009: 116) ada 3 bentuk motif, yakni:

- a) Motif berprestasi, adalah sebagai dorongan untuk sukses dalam situasi kompetensi yang didasarkan kepada ukuran ‘keunggulan’ dibanding dengan standar ataupun orang lain
- b) Motif untuk berafiliasi, adalah dorongan untuk membentuk, memelihara, diterima dan bekerja sama dengan orang lain.
- c) Motif untuk berkuasa, adalah berusaha mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai kepuasan melalui tujuan tertentu yakni, kekuasaan dengan jalan mengontrol atau menguasai orang lain.

Untuk memperoleh hasil kerja yang lebih baik, sangat dibutuhkan sebuah motivasi kerja bagi setiap karyawan. Dengan motivasi kerja yang baik, seseorang pegawai akan terdorong untuk melaksanakan tugasnya secara lebih baik, sehingga tercipta hasil kerja yang maksimal.

3. Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008:159), “kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya”.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis (dalam Sofyandi: 2008) berpendapat bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang diterima

karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia". Sedangkan Andrew F. Sikula dalam Sofyandi (2008:160) menyatakan "kompensasi adalah segala sesuatu yang dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen".

b. Tujuan Kompensasi

Menurut Sofyandi (2008:162), tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Sedangkan tujuan diadakannya pemberian kompensasi adalah:

- a) Untuk menjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan, artinya bahwa dengan terjalinnya kerja sama secara formal akan terbentuk komitmen yang jelas mengenai hak dan kewajiban yang harus dipikul masing-masing.
- b) Memberikan kepuasan kepada karyawan, artinya bahwa melalui kepuasan yang dirasakan para karyawan, maka karyawan akan memberikan prestasinya yang terbaik.
- c) Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, artinya agar karyawan dapat bersemangat dalam bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- d) Untuk menciptakan disiplin kerja bagi karyawan

c. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Adapun bentuk-bentuk kompensasi menurut Sofyandi (2008:159) berdasarkan pendapat Umar (2001) dibagi atas dua macam:

- a) Imbalan yang bersifat financial (kompensasi langsung)

Kompensasi langsung merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, insentif atau bonus dan tunjangan jabatan.

b) Imbalan non financial (kompensasi tidak langsung)

Kompensasi tidak langsung adalah seperti penyediaan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, tempat beribadah dan fasilitas kantor.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Menurut Sofyandi (2008:162), Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh:

a) Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Permintaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b) Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar

Ukuran besar-kecilnya kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan akan sangat tergantung kepada kemampuan financial yang dimiliki perusahaan, dan juga seberapa besar kesediaan dan kesanggupan perusahaan menentukan besarnya kompensasi untuk karyawannya.

c) Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pentingnya eksistensi karyawan dalam perusahaan, maka karyawan akan membentuk suatu ikatan dalam rangka proteksi atas kesemena-menaan pimpinan dalam memberdayakan karyawan. Dalam hal ini muncul rasa yang menyatakan bahwa organisasi tidak akan bisa mencapai tujuannya tanpa ada karyawan. Dengan demikian, maka akan mempengaruhi besarnya kompensasi.

d) Produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

1) Biaya hidup

Tingkat biaya hidup di suatu daerah akan menentukan besarnya kompensasi. Contohnya saja pada kota terpencil akan lebih kecil tingkat upahnya dibandingkan dengan tingkat upah di kota-kota besar.

2) Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

3) Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

4) Sektor pemerintah

Pemerintah sebagai pelindung masyarakat berkewajiban untuk menertibkan sistem kompensasi yang ditetapkan perusahaan atau organisasi serta instansi-instansi lainnya, agar karyawan mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, seperti dengan dikeluarkannya kebijakan pemerintah dalam hal pemberian upah minimum bagi para karyawan.

Sedangkan faktor pendukung dalam pemberian kompensasi sendiri yakni, walaupun setiap individu karyawan mempunyai

keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya. Bahwa setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap manusia atau karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya.

e. Komponen Program Pemberian kompensasi

Menurut Notoatmojo (2009:145) dalam pemberian kompensasi mencakup sekurang-kurangnya 8 komponen antara lain:

a) Organisasi administrasi pemberian kompensasi

Suatu organisasi terutama organisasi yang sudah besar, pengorganisaian dan administrasi pemberian kompensasi ini sangat diperlukan. Sebab pemberian kompensasi bukanlah sekedar membagikan upah atau gaji kepada karyawan saja melainkan harus memperhitungkan kemampuan organisasi serta produktivitas karyawan, serta aspek-aspek lainnya yang berhubungan dengan itu.

b) Metode pemberian kompensasi

Pada umumnya ada tiga cara atau metode pemberian kompensasi, yakni: pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu, pembayaran upah dan gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan dan kombinasi dari kedua cara tersebut.

c) Skala upah atau gaji yang umum berlaku

Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat dan sejenis yang sudah mempunyai skala pemberian kompensasi, sebagai kriteria pemberian kompensasi bagi karyawannya.

d) Kemampuan membayar

Dalam membuat kriteria pemberian kompensasi, kemampuan membayar dari organisasi yang bersangkutan perlu dihitungkan.

e) Upah atau gaji sebagai alat untuk mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan.

Kompensasi (upah/gaji) yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan adalah Adya Hermawati yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kemampuan secara bersama-sama membawa pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Batu. Kesamaan penelitian dengan penelitian penulis, subjek yang diteliti adalah pegawai atau karyawan sedangkan perbedaannya melakukan penelitian di kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Baru dan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Heri Sudarsono yang berjudul “Analisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja (studi kasus dosen ekonomi pada perguruan tinggi swasta)”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pada hipotesis I, variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi intrinsik dosen. Hipotesis II, variabel kompensasi finansial dan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hipotesis III kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi intrinsik dosen. Hipotesis III, variabel kompensasi non finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat kinerja dosen. Kesamaan penelitian dengan penelitian penulis yaitu menggunakan analisis jalur sedangkan perbedaannya melakukan penelitian pada perguruan tinggi swasta di Kediri dan subjek yang diteliti adalah dosen tetap perguruan tinggi swasta.

C. Kerangka Konseptual

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu prestasi perusahaan. Pada dasarnya, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja salah satu diantaranya motivasi kerja yang harus dimiliki karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

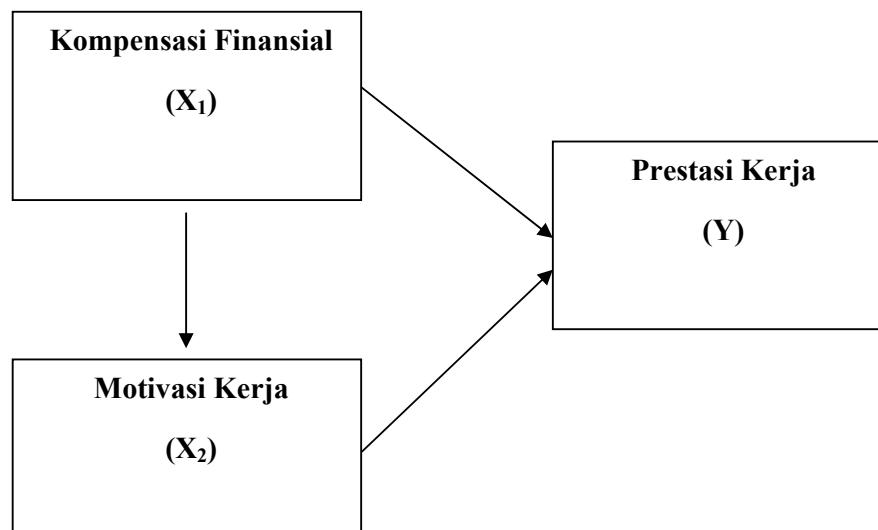
Motivasi kerja pada prinsipnya merupakan kemudi yang kuat dalam membawa seseorang melaksanakan kebijaksanaan manajemen dalam suatu organisasi. Motivasi kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal itu sendiri adalah prestasi kerja karyawan dalam bekerja pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

Selain itu, suatu kenyataan yang tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kompensasi finansial yang diterima karyawan Bidang layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Karena dengan adanya kompensasi finansial yang diberikan oleh Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja.

Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi finansial yang diterima karyawan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam bekerja. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tepat dan benar maka karyawan

akan memperoleh kepuasan kerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, jika kompensasi yang diterima atau diberikan kurang memadai maka motivasi kerja karyawan akan menurun dan juga akan mempengaruhi menurunnya prestasi kerja karyawan dalam bekerja.

Secara jelas kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Kerangka Koseptual Penelitian

D. Hipotesis

Untuk melihat keterkaitan antara variabel bebas (X_1) kompensasi finansial dan motivasi kerja (X_2) dan terhadap prestasi kerja pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat (Y) maka diajukan hipotesis penelitian yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

4. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
5. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kompensasi finansial dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Artinya semakin baik sistem kompensasi finansial yang diberikan maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar.
2. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Artinya semakin baik cara penerapan kompensasi finansial yang diberikan maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Dan juga kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Artinya Dengan meningkatnya motivasi diri dalam bekerja, akan sejalan berpengaruh pada kompensasi finansial yang diterima karyawan dan juga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar untuk menerapkan sistem imbalan yang lebih baik dan lebih bervariasi lagi dalam cara penerapan kompensasi finansial agar karyawan dapat termotivasi dalam bekerja.
2. Dilihat dari pengaruh langsung kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan lebih kecil dibanding pengaruh tidak langsung kompensasi finansial melalui motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar. Untuk Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar sendiri, perlu adanya kompetisi yang sehat untuk dikembangkan di kantor. Melalui kompetisi ini setiap karyawan akan berusaha memperbaiki prestasinya dalam bekerja. Dan dengan suasana kerja yang kompetitif di dalam kantor akan dapat meningkatkan motivasi kerja yang tinggi.Untuk karyawan, diharapkan dalam bekerja untuk lebih serius dalam bekerja dan karyawan juga harus mempunyai motivasi diri untuk pencapaian hasil kerja yang lebih baik

dari sebelumnya karena dengan meningkatnya motivasi kerja, akan sejalan dengan kompensasi yang diterima karyawan dan prestasi kerja karyawan yang meningkat.

3. Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa prestasi kerja karyawan dalam bekerja masih rendah. Dilihat dari indikator kreativitas, dengan item pernyataan karyawan masih membutuhkan bantuan dan pengarahan dalam bekerja dan masih rendahnya dalam berusaha memperbaiki pekerjaan yang dinilai kurang sempurna serta rendahnya inisiatif untuk mencari solusi setiap ada masalah. Maka disarankan kepada karyawan pada Bidang Layanan Perpustakaan Provinsi Sumbar untuk dapat meningkatkan kreativitas dalam bekerja. Dengan cara membuat pencapaian target untuk karir atau pencapaian hasil kerja yang lebih maksimal serta lebih kreatif dalam bekerja agar ekstensi mereka pada pekerjaan meningkat. Dengan meningkatnya prestasi kerja, akan sejalan dengan kompensasi finansial yang diterima dan motivasi kerja yang meningkat dalam bekerja.
4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup pembahasan yang kecil dan diharapkan pada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja dan pada waktu pengambilan data perlu mengembangkan instrument dan dalam metode pengumpulan data perlu memperhatikan situasi dan kondisi responden yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. 2004. *”Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Eka Noviadi. 2011. *“Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai RSUP Dr. M.Djamil”*. Padang: FE UNP.
- Handoko, Tani. 2011. *“Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”*. BP. FE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, Adya. *“Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja”*. *Jurnal Dinamika Dotcom. (vol 3 no 2)*. Hlm 107 – 120.
- Idris. 2010. *“Aplikasi model data kualitatif dengan Program SPSS (Edisi Revisi III)”*. Padang : Himpro Manajemen FE UNP.
- Irianto, Agus, H. 2004. *“Statistik Konsep Dasar & Aplikasinya”*. Jakarta: Prenada Media.
- Mahmudi. 2007. *“Manajemen Kinerja Sektor Publik”*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John. 2001. *”Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mc bain, Richard and Rees David. 2007. *”People Management Teori dan Strategis”*. Jakarta: Kencana.
- Ningsih. 2010. *“Pengaruh Sikap dan frekuensi Pemanfaatan Internet Terhadap hasil Belajar Mahasiswa Pendidikan ekonomi UNP”*. Padang: FE UNP.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *”Pengembangan Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Riduwan, Dr, M.b.a 2012. *“Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis”*. Bandung: Alfabeta.