

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. POS
INDONESIA (PERSERO) CABANG PADANG PANJANG**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
Ekonomi (S.Pd) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



Oleh:
NANDA FITRILIA
NIM. 56418 / 2010

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. POS
INDONESIA (PERSERO) CABANG PADANG PANJANG**

Nama : Nanda Fitrilia
TM / NIM : 2010 / 56418
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Keahlian : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2014

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



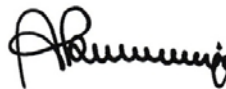
Dr. Marwan, MSi
NIP.19750309 200003 1 002

Pembimbing II



Rino, S.Pd, M.Pd, M.M
NIP.19801004 200501 1 002

**Mengetahui,
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi**



Dra. Armida S, Msi
NIP.19660206 199203 2 001

HALAMAN PENGESAHAN





**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Padang**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. POS
INDONESIA (PERSERO) CABANG PADANG PANJANG**

Nama : Nanda Fitrilia
Bp/NIM : 2010/56418
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2014

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Dr. Marwan, M.Si	
2.	Sekretaris	: Rino, S.Pd, M.Pd, MM	
3.	Anggota	: Yuki Fitria, SE, MM	
4.	Anggota	: Abel Tasman, SE, MM	

ABSTRAK

Nanda Fitrilia (56418/2010) Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang. Skripsi. Program Studi Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2014.

Pembimbing 1. Dr. Marwan, M.Si
2. Rino, S.Pd, M.Pd, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang yang berjumlah 39 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah *sampling jenuh*. Angket digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial. Untuk menguji hipotesis digunakan Uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan motivasi kerja. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja pegawai. (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas disarankan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kualitas diri atau meningkatkan keterampilan, kemampuan serta kesesuaian kerja pegawai dengan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal melaksanakan maupun memperbaiki pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang. Disarankan bagi kepala PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang agar lebih memperhatikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja pegawai karena dilihat dari pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh.

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, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang**”. 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 sebagai pembimbing I, dan Bapak Rino, S. Pd, M. Pd, MM sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis serta kepada penelaah dan penguji yang juga telah memberikan masukan dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan 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. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ibu Dra. Armida S. M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Rino, S.Pd, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan selaku Pembimbing II.
4. Bapak Dr. Marwan, S.Pd, M.Si selaku Pembimbing I.
5. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku Penguji I.
6. Bapak Abel Tasman, SE, MMSelaku Penguji II.
7. Bapak/Ibu dosen staf pengajar dan staf administrasi di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan masukan dan saran terhadap Skripsi ini.
8. Yang teristimewa buat Orang tua, Adik, Uda dan keluarga tercinta yang telah memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
9. Rekan- rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi angkatan 2010 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bimbingan dan dorongan serta perhatian yang telah diberikan mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Penulis menyadari dengan segala kekurangan dan keterbatasan dari penulis, Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh sebab itu penulis mengharapkan masukan berupa kritik dan saran yang sifatnya membangun kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan tambahan ilmu bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Padang, April 2014

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Identifikasi masalah.....	16
C. Pembatasan masalah.....	17
D. Rumusan masalah.....	17
E. Tujuan penelitian.....	18
F. Manfaat penelitian.....	19
BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL dan HIPOTESIS	20
A. Kajian teori.....	20
1. Kinerja.....	20
a. Pengertian.....	20
b. Kinerja Pegawai.....	21
c. Tujuan penilaian kinerja.....	22
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	23
e. Indikator Kinerja.....	24
2. Motivasi Kerja.....	26
a. Pengertian.....	26
b. Fungsi Motivasi Kerja.....	28
c. Teori-teori Motivasi.....	31

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	34
e. Indikator Motivasi	35
3. Kompensasi Finansial	36
a. Pengertian	36
b. Pentingnya Kompensasi	37
c. Tujuan Pemberian Kompensasi	38
d. Bentuk-bentuk Kompensasi	40
e. Indikator Kompensasi	42
4. Lingkungan Kerja	44
a. Pengertian	44
b. Indikator Lingkungan Kerja	44
B. Hubungan Antar Variabel	45
C. Penelitian Terdahulu	50
D. Kerangka konseptual	52
E. Hipotesis	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis penelitian	56
B. Tempat dan Waktu Penelitian	56
C. Populasi dan sampel	56
D. Variabel dan Sumber Data	58
E. Teknik pengumpulan data	59
F. Definisi operasional	60
G. Instrument penelitian	61
H. Teknik analisis data	68
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	76
A. Gambaran umum tempat penelitian	76
B. Deskripsi hasil penelitian	80
C. Pembahasan	98

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	54
2. Pengaruh variabel X_1 dan X_2 Terhadap X_3 dan Y	71
3. Sub struktur 1 pengaruh variabel X_1 dan X_2 Terhadap X_3	72
4. Sub struktur 2 pengaruh variabel X_1 dan X_2 dan X_3 Terhadap Y	72
5. Strukturt Organisasi PT. Pos Indonesia Cabang Padang Panjang	79
6. Struktur I pengaruh X_1 dan X_2 Terhadap X_3	90
7. Struktur II pengaruh X_1 dan X_2 dan X dan X_3 Terhadap Y	93
8. Struktur akhir analisis jalur variabel penelitian	96

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Penilaian Kinerja	5
2. Bentuk Kompensasi Finansial.....	9
3. Keadaan Lingkungan Kerja.....	12
4. Absensi Pegawai	14
5. Komposisi Pegawai.....	57
6. Daftar Skor Jawaban	62
7. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	63
8. Uji Validitas	65
9. Kriteria Besarnya Koefisien Reliabilitas	67
10. Uji Reliabilitas	68
11. Analisis Deskriptif Variabel X_1 dan X_2 , dan X_3 dan Y	81
12. Analisis Deskriptif Kinerja Pegawai.....	82
13. Analisis Deskriptif Kompensasi Finansial	83
14. Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja	84
15. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja	85
16. Uji Normalitas	86
17. Uji Homogenitas	87
18. Koefisien Jalur Variabel X_1 dan X_2 Terhadap X_3	88
19. Model Summary Variabel X_1 dan X_2 , Terhadap X_3	89
20. Koefisien Jalur Variabel X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y	90
21. Model Summary Variabel X_1 , X_2 dan X_3 Terhadap Y	92
22. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	118
2. Tabulasi Angket Uji Coba	124
3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	124
4. Tabulasi Angket Penelitian	132
5. Hasil Analisis Data.....	136
6. Distribusi Frekuensi Variabel	138
7. Tabel Frekuensi Variabel	150

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawan/pegawainya dalam mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2005:2) dalam manajemen sumber daya manusia karyawan adalah aset utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Pegawai sebagai tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting sebagai suatu pelaksana/penggerak yang menjalankan roda-roda organisasi atau perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh perangkat dan fasilitas kerja yang lengkap, tetapi juga ditentukan oleh kualitas manusia yang mengerjakannya. Disamping itu harus memiliki

jumlah tenaga kerja yang mencukupi, organisasi pun harus memberikan pegawainya dengan kompensasi dengan proporsi yang wajar, lingkungan kerja yang bagus dan motivasi kerja yang tinggi.

Sumber daya manusia yang baik yang dimiliki oleh pegawai akan berdampak terhadap kinerja pegawai. Semakin baik sumber daya yang dimiliki maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, jadi sumber daya manusia yang dimiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja disini adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi dari kinerja itu terdiri dari banyak komponen dan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai.

Pegawai yang memiliki ketekunan, kerajinan, disiplin, inisiatif dan kreatifitas kerja menimbulkan kinerja yang baik, kinerja yang baik ditandai dengan apabila hasil dari sesuatu pekerjaan yang di lakukan dengan benar dan pada tepat pada waktunya. Sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2001:67) yang menyatakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Amstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2007:2) yaitu kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan kinerja yang baik sehingga pada akhirnya pegawai mempunyai prestasi kerja yang tinggi dan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun kemungkinan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan hal ini akan berdampak kepada pencapaian tujuan organisasi .

PT. Pos Indonesia merupakan salah satu BUMN yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan lalu lintas berita, uang, barang dengan memiliki jaringan pelayanan terbesar dan tersebar di seluruh pelosok tanah air. Kegiatan usaha dari PT. Pos Indonesia mencakup empat aktifitas inti yaitu *collecting, processing, transporting* dan *delivery* untuk menangani tiga *core business*-nya yaitu, layanan komunikasi, logistik dan keuangan. Keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan ini sangat tergantung pada sejauh mana para pegawai dapat memberikan pelayanan dalam kualitas yang sesuai dengan harapan dan keinginan para pengguna jasa. Dalam menghadapi tuntutan masyarakat akan peningkatan pelayanan baik kualitas maupun kuantitasnya dan untuk tetap survive maka setiap kantor diusahakan untuk tidak berbuat salah yang

menyebabkan keterlambatan pengiriman pos, karena pengguna jasa tidak akan menerima alasan keterlambatan karena alasan kantor. Untuk itu dalam membentuk suatu pelayanan secara utuh dan berkualitas, maka dibutuhkan kinerja yang baik.

Namun demikian, didalam pelaksanaan dan perkembangannya banyak masyarakat yang mempertanyakan kinerja PT. Pos Indonesia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pertanyaan tersebut timbul karena adanya keterlambatan pengiriman surat dan paket, kerusakan dan kehilangan barang kiriman, ongkos pengiriman yang mahal, serta sikap pegawai yang terlalu kaku, serta penolakan paket karena pembungkusan paket kiriman tidak sesuai dengan syarat yang ditentukan. Hal ini tentu saja merupakan satu fenomena yang menunjukkan bahwa PT. Pos Indonesia belum dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang beragam. Untuk itu, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, karena pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi adalah pegawai yang produktif dan memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Selamapenulis melakukan observasi langsung pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang, bahwa ada indikasi dimana penulis melihat belum semua pegawai memiliki kinerja tinggi yang sama antara pegawai lainnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja yang diperoleh oleh tiap-tiap pegawainya.

Berikut merupakan penilaian kinerja yang telah dicapai berdasarkan kegiatan atau program kerja sepanjang 2 tahun terakhir.

Table 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero)
Cabang Padang Panjang Periode 2012 dan 2013

No.	Nilai Kinerja	Jumlah Pegawai		Persentase		% Perubahan
		2012	2013	2012	2013	
1	A (Amat Baik)	15	18	38,46%	46,15%	7,69%
2	B (Baik)	11	10	28,21%	25,64%	2,57%
3	C (Cukup Baik)	8	7	20,51%	17,95%	2,56%
4	D (Kurang Baik)	5	4	12,82%	10,26%	2,56%
	Jumlah	39 Orang	39 Orang			

Sumber: Manajemen SDM dan Personalia PT. Pos Indonesia (Persero)
Cabang Padang Panjang

Penilaian kinerja yang digunakan oleh PT. Pos Indonesia (persero) cabang Padang Panjang berbentuk SMKI (Sistem Manajemen Kinerja Individu) yaitu sistem penilaian kinerja individu yang mana tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk nilai kinerja. Pengukuran SMKI berdasarkan kehadiran, kuantitas dan kualitas kerja pegawai. Penilaian kinerja PT. Pos Indonesia dilakukan 3 bulan sekali oleh Manajer SDM dan Personalia. Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat penilaian kinerja PT. Pos Indonesia dari tahun 2012-2013 menunjukkan bahwa nilai kinerja yang didapatkan oleh pegawai mengalami fluktuatif atau pasang surut. Dari tahun 2012-2013 ada sedikit meningkatnya perubahan nilai kinerja yang didapat oleh pegawai. Pegawai yang memiliki nilai kinerja yang A (Amat Baik) mengalami peningkatan sebesar 7,69%. Hal ini dinyatakan bahwa ada peningkatan kinerja dari pegawai dalam melaksanakan penugasan serta tanggung jawab yang diberikan dari tahun 2012 ke tahun 2013. Nilai kinerja

B (Baik) dari tahun 2012 ke tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 2,57%, sedangkan nilai C (Cukup Baik) juga mengalami penurunan sebesar 2,56%. Nilai kinerja D (Kurang Baik) mengalami penurunan sebesar 2,56%. Akan tetapi, yang menjadi masalah disini karena masih adanya pegawai yang mendapatkan nilai D (kurang baik) yang mengindikasikan bahwa pegawai tersebut kurang mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, penilaian ini dihasilkan dari melihat penguasaan tugas yang diberikan, pekerjaan yang jarang mencapai target dan partisipasi pegawai tersebut yang kurang terhadap perusahaan. Diharapkan tentunya kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dengan mencapai target nilai kinerja maksimal memiliki nilai A (Amat Baik) atau minimal memiliki nilai B (baik).

Persentase data kinerja yang penulis dapatkan melalui observasi di lapangan menggambarkan masih adanya pegawai yang belum secara optimal mencapai tujuan perusahaan. Dimana menurut pernyataan salah satu mentor atau penanggung jawab program pada salah satu bidang pekerjaan di perusahaan itu menyatakan bahwa masih ada pegawai yang masih mendapatkan nilai D (Kurang Baik) sehingga kinerja pegawai masih dikatakan di bawah standar yang mana tentunya akan mempengaruhi tingkat pelayanan kepada pelanggan, mengingat perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang sangat memperhitungkan kualitas pelayanan kepada pelanggannya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang permasalahan kinerja pegawai

masih ada yang belum sesuai dengan yang diharapkan oleh PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang hal ini terlihat pada hasil nilai kinerja yang diperoleh oleh pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang.

Kinerja pegawai dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya. Bagi suatu organisasi pemahaman terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri sangat penting karena dari pemahaman tersebut organisasi dapat mengerti apa yang mempengaruhi perilaku organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan acuan untuk memberikan umpan balik (Handoko, 2000:124).

Kinerja pegawai terhadap suatu organisasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi dengan individu. Organisasi mencari pegawai yang memiliki kinerja yang bagus untuk keberhasilan organisasi, sebaliknya pegawai membutuhkan kompensasi untuk keberhasilan kinerjanya dalam organisasi tersebut, maka dari itu dengan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kompensasi itu akan tercapai tujuan dari organisasi.

Salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Menurut Malayu Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Adinata (2011:2) kompensasi sangat penting bagi pegawai, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga menjadi suatu gambaran status sosial seorang pegawai. Kompensasi yang sesuai juga akan menentukan apakah pegawai akan tetap bertahan bekerja atau keluar dari tempatnya bekerja. Pemberian kompensasi dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Kompensasi Finansial merupakan faktor penting bagi PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang yaitu karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi para pegawai dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Bentuk kompensasi finansialnya yaitu berupa gaji pokok, bonus, komisi dan tunjangan-tunjangan lainnya. Fenomena yang terjadi pada kompensasi finansial yaitu gaji pokok yang diterima pegawai belum sesuai dengan standar gaji serta gaji pokok yang diperoleh kurang sesuai dengan kinerja pegawainya. Berdasarkan hasil wawancara kepada pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang dimana bentuk kompensasi finansial yang diberikan yaitu:

**Tabel 1.2. Bentuk Kompensasi Finansial PT. Pos Indonesia (persero)
Cabang Padang Panjang**

No.	Kompensasi Finansial	Keterangan
a.	Langsung	
1.	Gaji	Gaji yang diterima oleh Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) berupa gaji pokok.
2.	Komisi	Komisi yang diterima oleh pegawai PT. Pos Indonesia (persero) berupa insentif yang diberikan kepada Bagian Pengantaran. Jika surat yang diantar sekitar 1000 buah surat, dengan nilai satu surat Rp. 100, maka si Pengantar dapat komisi sekitar Rp. 100.000.
3.	Bonus	Bonus diberikan PT. Pos Indonesia kepada pegawai yang hanya mampu bekerja dengan baik.
b.	Tidak Langsung	
1.	Tunjangan Kongjungtur	Tunjangan kongjungtur merupakan tunjangan yang diperoleh oleh pegawai yang mana asuransi-asuransi sudah masuk didalamnya
2.	Tunjangan Grade	Tunjangan Grade merupakan tunjangan pokok yang diberikan kepada pegawai PT. Pos Indonesia (persero) berdasarkan tingkatan jabatan pegawai.
3.	Tunjangan Jabatan	Tunjangan jabatan yaitu tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan urutan jabatan yang dimiliki oleh pegawai.
4.	Tunjangan Representasi	Tunjangan representasi yaitu tunjangan berdasarkan atas kehadiran para pegawai.

Sumber: Manajer SDM & Personalia PT. Pos Indonesia Padang Panjang 2013

Dapat kita lihat pada tabel 1.2 pemberian kompensasi finansial yang didapatkan oleh para pegawai PT. Pos Indonesia sudah berjalan dengan semestinya tiap bulannya. Akan tetapi, yang menjadi fenomena disini yaitu gaji pokok yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan standar kompensasi atau standar Upah Minimum BUMN sebesar Rp. 619.000 (*Sumber: Peraturan Gaji Pokok Pos (PGP) Tahun 2010*). Jika pemberian

kompensasi yang tidak sesuai dengan standar minimum upah serta pemberian gaji pokok yang kurang sesuai dengan kinerja pegawai sehingga dapat membuat rendahnya motivasi pegawai. Menurut Notoatmodjo (2009:142) mengatakan bahwa kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan justru akan menurun.

Di samping faktor kompensasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Nitisemito (2000) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan

lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting dan besar pengaruhnya terhadap pekerja dalam melakukan aktivitasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka pekerja dapat merasakan rangsangan untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan, untuk itu hendaknya perusahaan menciptakan suatu lingkungan kerja yang dapat menyenangkan diri pegawai.

Selain itu, yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang yaitu lingkungan kerja. Disini terlihat kondisi lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang masih kurang kondusif, seperti ruang kerja yang luas tetapi tidak beraturan, sarana & prasarana yang masih kurang lengkap, pencahayaan yang kurang serta kebisingan karena letak kantor di pinggir

jalan raya dan pegawai merasa kurang aman dan nyaman saat bekerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil observasi pada tabel 1.3 :

Tabel 1. 3 Keadaan Lingkungan Kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang

No	Keadaan	Keterangan
1	Tata ruangan yang kurang bagus	Letak lemari arsip disudut ruangan dan sangat dekat dengan meja, sehingga terlihat berserakan tanpa diberikan pembatas.
2	Ruangan tempat kerja yang tidak beraturan	Ruangan kerja yang luas tetapi tidak beraturan sehingga terlihat sempit dengan letak meja pegawai yang belum tertata dengan rapi.
3	Sarana dan prasarana peralatan yang masih kurang lengkap	Sarana dan prasarana yang masih kurang lengkap seperti lemari arsip pada bagian umum hanya ada dua, sehingga sebagian dokumen hanya diletakkan diatas lantai dan juga bertumpuk-tumpuk di atas meja.
4	Kebisingan	Kebisingan karena kantor Pos terletak dipinggir jalan raya, dengan jarak bangunan 7 meter dari jalan raya.
5	Pencahayaan yang kurang	Cahaya matahari yang kurang masuk ke dalam beberapa ruangan sehingga ruangan tersebut terasa lembab tanpa adanya pertukaran cahaya.
6.	Keamanan kerja	Pegawai terlihat merasa kurang aman dan nyaman dalam bekerja karena ruangan kurang bersih dan ruangan juga tidak tertata dengan rapi.

Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2013)

Dikhawatirkan, apabila keadaan seperti ini dibiarkan maka seluruh pegawai yang berada di lingkungan kerja tersebut akan mengalami rasa jenuh dalam bekerja. PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang, seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai dan secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja maka semakin nyaman dan puas pegawai dalam bekerja. Menurut pendapat Rivai (2004: 165) lingkungan kerja adalah

keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Pengaruh dari terpenuhinya kompensasi pegawai dan lingkungan kerja yang kondusif atau menyenangkan akan menimbulkan motivasi yang tinggi bagi pegawai untuk bekerja. Menurut teori Werther dan Davis dalam Buraidah (2010) mengatakan bahwa jika diatur dengan benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya serta mendapatkan, memelihara, menjaga tenaga kerja yang produktif. Kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lucky (2010) dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Menurut Stanley Vance (1982) dalam Danim (2004:15) mengatakan bahwa 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 dan terutama organisasi.

Dilihat dari pendapat di atas maka kinerja itu dipengaruhi oleh motivasi atau dorongan, dorongan itu akan menimbulkan hasil yang berbeda tergantung bagaimana dorongan yang diberikan. Mengenai gaji/upah dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang menciptakan motivasi kerja seorang pegawai bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Data yang berkenaan untuk menunjukkan permasalahan mengenai motivasi yang rendah pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang memang tidak begitu terlihat, namun dalam pengamatan singkat para pegawai kurang termotivasi untuk bekerja yaitu terbukti dengan tingginya tingkat kemangkiran pegawai yang terlihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1.4 Absensi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang bulan Januari – Juni 2013

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari kerja	Jumlah Absen	Tingkat kemangkiran = $\frac{\text{Jumlah Pegawai yang absen}}{\text{Jumlah Pegawai} \times \text{hari kerja}} \times 100 \%$
Januari	39	21	16	1.95 %
Februari	39	20	12	1.54%
Maret	39	19	11	1.48%
April	39	22	30	3.50%
Mei	39	22	28	3.26%
Juni	39	20	27	3.46%

Sumber :Manajer SDM & Personalia PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat bahwa tingkat kemangkiran dan absensi pegawai yang berfluktuatif atau mengalami pasang surut. Tingkat kemangkiran yang paling rendah pada bulan Maret yaitu 1.48% dan tingkat kemangkiran yang paling tinggi terjadi pada bulan April yaitu 3.50%. Standar tingkat kemangkiran di PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang yaitu sekitar 2.75 %. Tingginya tingkat kemangkiran tersebut diduga karena banyaknya pegawai pada bulan itu yang sakit, izin dan tanpa keterangan.

Selain dari tingkat kemangkiran pegawai itu rendahnya motivasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang dapat juga terlihat pada saat jam kerja berlangsung terdapat pegawai yang tidak bekerja dan bahkan melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Masih adanya pegawai yang terlambat datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masalah kinerja pegawai yang dilihat dari penilaiannya yang masih belum sesuai harapan, hal ini dikarenakan faktor kinerja yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja yang masih cenderung belum sesuai dengan apa yang sepatutnya diperoleh oleh para pegawai. Sehingga pegawai kurang termotivasi terhadap tugas dan fungsinya. Disamping itu faktor motivasi kerja juga menjadi acuan dalam pengukuran kinerja, hal ini karena pegawai belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja pegawai harus kuat dan tinggi dalam rangka mencapai kinerja yang optimal. Pada akhirnya masyarakat sebagai membutuhkan

pelayanan harus benar-benar merasakan manfaat dari kinerja yang telah dilakukan. Bila sekelompok pegawai dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi yang baik pula.

Gaji/upah yang diterima pegawai merupakan hal yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai agar bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Di samping menerima gaji, pegawai juga menerima tunjangan operasional berupa tunjangan keluarga, tunjangan umum, tunjangan beras dan tunjangan khusus. Motivasi kerja pegawai sangat penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas atau kegiatan yang dibebankan kepada pegawai tersebut.

Bertitik tolak dari permasalahan ini penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ditemukan yaitu :

1. Kinerja pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang masih rendah, terlihat dari hasil penilaian kerjanya.
2. Kompensasi finansial yang diberikan kepada Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang belum sepenuhnya diberikan atau belum diberikan secara keseluruhan.

3. Kurangnya motivasi pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang terlihat pada tingginya kemangkiran.
4. Lingkungan kerja pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang yang kurang kondusif.
5. Kurangnya kemauan keras pegawai untuk bekerja, hal ini terlihat pada cara kerja pegawai dalam mengerjakan tugas & kewajibannya.

C. Pembatasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai serta berdasarkan fenomena yang diamati, agar penelitian lebih terarah dan fokus maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada “pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang?
2. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang?

3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang?
4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang.
3. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang.
4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang.

5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi penulis, sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta salah satu syarat untuk menyelesaikan S1 Progam Pendidikan Ekonomi dan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Pendidikan Ekonomi di Universitas Negeri Padang.
2. Bagi instansi, terutama PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Padang Panjang, diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini bisa menjadi masukan dalam mengevaluasi serta merencanakan pemberian kompensasi finansial, lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam upaya peningkatan kinerja para pegawai pada masa yang akan datang sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja yang lebih baik.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dari pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pimpinan organisasi dalam menilai pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dalam menentukan kebijakan-kebijakan guna usaha meningkatkan kinerja pegawai.
4. Hasil penelitian ini dapat mendorong untuk pengembangan ilmu pengetahuan sebagai acuan bagi riset selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia (persero) cabang Padang Panjang. Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang. Artinya jika kompensasi finansial yang diterimanya sesuai dan ditingkatkan serta lingkungan kerja pegawai yang kondusif maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.
2. Kompensasi finansial, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang. Artinya jika kompensasi finansial yang diterima pegawai sesuai serta lingkungan kerja pegawai yang kondusif dan motivasi kerja pegawai tinggi maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
3. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang secara langsung maupun tidak langsung, namun pengaruh langsung lebih dominan dibandingkan pengaruh secara tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

sesuai kompensasi finansial maka secara langsung akan membuat kinerja pegawai lebih maksimal dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Dengan demikian kompensasi finansial yang diberikan pegawai perlu disesuaikan agar kinerja pegawai meningkat dan bekerja secara maksimal.

4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang secara langsung maupun tidak langsung, namun pengaruh langsung lebih dominan dibandingkan pengaruh secara tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja maka secara langsung akan membuat kinerja pegawai meningkat dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Dengan demikian lingkungan kerja yang diberikan pegawai lebih kondusif agar kinerja pegawai meningkat dan bekerja secara maksimal.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, maka untuk meningkatkan kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja pegawai dalam bekerja berkategori cukup baik. Dilihat dari indikator inisiatif dengan item pernyataan para pegawai masih ada melakukan tugas dan tanggung jawabnya tidak sesuai dengan uraian kerja serta kurang mengatur strategi

dalam menyelesaikan pekerjaan agar hasilnya efektif. Maka disarankan kepada pegawai PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja, dengan cara mengikuti uraian pekerjaan yang sudah ada serta mengatur strategi atau membuat pencapaian target untuk karir atau sebagainya sehingga eksistensi mereka pada pekerjaan akan meningkat.

2. Disarankan kepada Kepala PT. Pos Indonesia (persero) Cabang Padang Panjang agar lebih memperhatikan kompensasi finansial dan lingkungan kerja pegawai karena dilihat dari hasil pengaruh langsung yang lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Untuk itu agar para pegawai diberi kompensasi finansial yang sesuai dengan kinerja pegawai serta lingkungan kerja yang kondusif.
3. Disarankan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kualitas diri atau meningkatkan keterampilan, kemampuan serta kesesuaian kerja pegawai dengan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam hal melaksanakan maupun memperbaiki pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai.
4. Sebaiknya meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (persero) cabang Padang Panjang, karena masih banyak faktor lain yang mempunyai pengaruh yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisa, Lucky Wulan (2010). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)*. Semarang: DISPERINDAG
- Arikunto, Suharsimi (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arlan, Adinata (2011). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Bogor: FE ITB
- Buraidah (2010). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X". (vol 2 No 3)
- Danim, Sudarwan (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Eektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dessler, Gary (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. PT. Intan Sejati Klaten
- Fauzan, Ahmad (2002). *Pengaruh Motivasi Terhadap Hasil Belajar Geografi Di SMP N 3 Padang*. Padang: FIS Padang.
- Gani, Achmad (2008). "Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*. (vol 1 No 7). Hlm 220-228
- Hamzah B. Uno (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T Hani (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Handoko, T Hani (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P (2001). *Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris (2010). *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif Dengan Program SPSS*. Padang : UNP – FE.
- Indriani (2005). *Hubungan Motivasi dengan Hasil Belajar Bahasa Indonesia SMP N 4 Batipuh Kabupaten Tanah Datar*. Padang: FBSS Padang