

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH KOTA SIBOLGA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen
Bidang Minat Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

SAFARUDDIN ANANDA NASUTION

NIM. 50014764

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA**

2016

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

Penyusunan TAPM : Safaruddin Ananda Nasution
NIM : 500014764
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal :

Menyetujui :

Pembimbing I

Dr. Sri Gustina Pane, M.Si
NIP.

Pembimbing II

Dr. Etty Puji Lestari, M.Si
NIP.

Penguji Ahli

Dr. Said Kelana Asnawi, M.M

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
Program Magister Manajemen

Mohamad Nasoha, SE., MSc
NIP.

Direktur
Program Pascasarjana

Sucfati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Safaruddin Ananda Nasution
 NIM : 500014764
 Judul TAPM : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
 Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
 (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/13 Maret 2016

Waktu : 14.00-16.00 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Tandatangan

Nama: Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A 

Penguji Ahli

Nama: Dr. Said Kelana Asnawi, M.M 

Pembimbing I

Nama: Dr. Sri Gustina Pane, S.E., M.Si. 

Pembimbing II

Nama: Dr. Etty Puji Lestari, S.E., M.Si. 

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH KOTA SIBOLGA

Safaruddin Ananda Nasution
Universitas Terbuka
Nasty.sbc@gmail.com

Motivasi merupakan bagian dari kehidupan manusia yang senantiasa membantu semangat dalam didalam diri, dimana didalam jiwa manusia terdapat kemampuan untuk meraih cita-cita tinggi, dengan pemahaman inilah penelitian Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Selanjutnya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai serta menganalisis variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga, metode penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan mengambil sampel yang digunakan sebanyak 96 orang diambil dari keseluruhan populasi. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun dengan skala 1-5, skor 1 untuk tanggapan yang sangat tidak setuju dan skor 5 untuk tanggapan yang sangat setuju. Untuk menetapkan tinggi rendahnya variabel bebas motivasi dan kompensasi menggunakan kategori baik dan kurang baik sedangkan untuk tinggi rendahnya variabel terikat kinerja pegawai menggunakan kategori tinggi dan kurang tinggi. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi maupun kompensasi di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga dapat dikategorikan sangat baik. Motivasi pegawai terutama ditunjang dari keinginan pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Sedangkan kompensasi pegawai yang diterima dari adanya pemberian yang adil.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMPENSATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF CITY BOARD OF DISASTER SIBOLGA

Safaruddin Ananda Nasution
University Terbuka
Nasty.sbc@gmail.com

Motivation is a part of human life that always helps the spirit deep within myself, where in the human soul there is the ability to achieve high goals, with this understanding the Regional Disaster Management research Sibolga. Furthermore, this study aims to analyze the influence of motivation and compensation to employee performance and analyze the variables the dominant influence on the performance of employees of Regional Disaster Management Agency Sibolga, the method of this study using research explanations (explanatory research) by taking samples used were 96 people taken from keseluruhan population. The research instrument used a questionnaire compiled by the scale of 1-5, the score 1 for responses strongly disagree and a score of 5 for strongly agree responses. To set the level of motivation and compensation variabel free use good and less good category while for the high and low variable bound employee performance using high category and less high. Technical analysis of the data used is descriptive analysis and multiple regression analysis. The results of this study showed that motivation and compensation in the Regional Disaster Management Agency Kota Sibolga can be considered very good. Motivation is mainly supported from the desire of employees for a job well done. Sedangkan employee compensation received from the administration of justice.

Keywords: Motivation, Compensation and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobilalamin penulis sampaikan kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan serta menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini tepat pada waktunya. TAPM ini berjudul ” **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga**” diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi bidang minat Administrasi Publik pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

Selanjutnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, penyusunan TAPM ini tentu tidak akan pernah selesai. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Suciati, M.Sc, Ph.D selaku Direktur UPBJJ yang senantiasa memfasilitasi dan mendorong kami serta memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan-kegiatan akademik.
2. Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A selaku Kepala UPBJJ dan seluruh jajarannya, yang senantiasa memfasilitasi dan mendorong kami untuk menempuh pendidikan hingga akhir perkuliahan serta memberikan kesempatan untuk melakukan kegiatan-kegiatan akademik.
3. Dr. Sri Agustina Pane, M.Si selaku Pembimbing I dalam penulisan TAPM ini yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran.
4. Dr. Ety Puji Lestari, M,Si selaku Pembimbing II dalam penulisan TAPM ini yang telah memberikan bimbingan, pengarahan serta saran.

5. Seluruh Tutor pada Program MAP Universitas Terbuka, yang telah memberikan pengetahuan, pengalaman serta bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan TAPM ini dengan baik.
6. DT. Tamba selaku Kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga yang telah merekomendasikan penelitian di tempatnya.
7. Sekretaris, seluruh kepala Bidang serta Kepala Sub Bidang Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian pada unit kerja masing-masing.
8. Seluruh staf Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga yang telah bersedia meluangkan waktu memberikan jawaban yang dibutuhkan.
9. Istri tercinta Ika Sartika Siregar, S.Sos serta buah hati kami Raihanasyah Cahyani Nasution yang telah memberikan dukungan dengan penuh perhatian dan cinta selama penulis menimba ilmu.
10. Rekan-rekan seperjuangan pada program MM,MSDM Universitas Terbuka yang telah memberikan masukan dan saran serta semua pihak terkait dalam penulisan TAPM ini yang tidak dapat disebut satu persatu selama penulis menyelesaikan TAPM ini.

Sibolga, Januari 2016
Penulis,

SAFARUDDIN ANANDA NASUTION

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR PUSTAKA	101
DAFTAR LAMPIRAN	104
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan.....	9
E. Pembatasan Masalah	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	14
1. Motivasi.....	14
a. Teori Motivasi	15
b. Teori ERG Aldelfer	19
c. Teori Kebutuhan McClelland	20
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	22
a. Faktor Intern	22
b. Faktor Ekstern	24
3. Kompensasi	26
a. Pengertian Kompensasi	25
b. Tujuan Kompensasi	31
c. Bentuk Kompensasi	33
d. Dasar Perhitungan Kompensasi	35
4. Kinerja Pegawai	37
a. Kinerja Organisasi	39
b. Proses Kinerja	40
C. Kerangka Berpikir	44
D. Pengajuan Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian	47
B. Jenis Penelitian	47
C. Pendekatan Penelitian	48
D. Teknik Penarikan Sampel	48
E. Instrumen Penelitian	49
1. Bentuk Instrumen	50
2. Penyusunan Kisi-kisi Instrumen	51
F. Teknik Pengumpulan Data	58
G. Teknik Analisis Data	60

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Keadaan Umum Lokasi Penelitian	69
B. Uji Validitas dan Reabilitas	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reabilitas	76
C. Uji Hipotesis	93
D. Pembahasan Hasil Penelitian	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	99
B. Saran	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Siklus Manajemen Penanggulangan Bencana	3
Gambar 1.2 Maslow's Pyramid of Human Needs	17
Gambar 2.2 Proses Motivasi	22
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual Pemikiran	45



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Model Motivasi Kerja dua Faktor Herzberg	19
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan pada Badan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga	49
Tabel 3.2	Kriteria Bobot Jawaban Responden	51
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Motivasi	55
Tabel 3.4	Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Terikat Kompensasi	56
Tabel 3.5	Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Terikat Kinerja Pegawai	57
Tabel 3.6	Klasifikasi Interval	57
Tabel 3.7	Menentukan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel bebas Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2).....	60
Tabel 3.8	Klasifikasi Interval.....	
Tabel 3.9	Menentukan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel Terikat Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Sibolga Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin	73
Tabel 4.2	Jumlah Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Sibolga Menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	75
Tabel 4.4	Uji reabilitas	76
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Statistik	77
Tabel 4.6	Deskriptif Data Motivasi Kerja Pegawai BPBD Kota Sibolga	83
Tabel 4.7	Klasifikasi Evaluatif Motivasi Kerja Pegawai BPBD Kota Sibolga	83
Tabel 4.8	Deskriptif Data Kompensasi BPBD Kota Sibolga	84
Tabel 4.9	Klasifikasi Evaluasi Kompensasi BPBD Kota Sibolga	85
Tabel 4.10	Deskripsi Data Prestasi Kerja pada BPBD Kota Sibolga	86

Tabel 4.11	Klasifikasi Evaluatif Pelaksanaan Prestasi Kerja pada BPBD Kota Sibolga	87
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	88
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda	91



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam hal untuk mengurangi risiko bencana di Kota Sibolga, kualitas pegawai sebagai sumber daya manusia sangat penting dan memegang peranan yang signifikan dalam rangka mengikuti kemajuan arus informasi pengetahuan dan teknologi. Di sisi lain, pentingnya peningkatan sumber daya manusia tersebut sangat dirasakan karena pegawai tersebut secara nyata sebagai penyelenggara aktivitas dari organisasi, dalam hal ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Sibolga.

Intelektualitas sumber daya manusia yang tinggi merupakan kelebihan yang dimiliki BPBD untuk dapat selalu eksis dan untuk dapat berjalan seiring dengan pentingnya risiko penanggulangan bencana, mulai muncul pada dekade 1900-1999 yang dicanangkan sebagai Dekade Pengurangan Risiko Bencana Internasional. Beberapa konferensi tingkat dunia diprakarsai oleh *United Nations International Strategy on Disaster Risk Reduction (UN-ISDR)* yang merupakan salah satu badan perserikatan bangsa-bangsa (PBB) yang ditugaskan untuk mengawal Dekade Pengurangan Risiko Bencana Internasional. Pada bulan Januari 2005, lebih dari 4.000 perwakilan pemerintah, organisasi non-pemerintah (NGO), institusi akademik dan sektor swasta berkumpul di Kobe, Jepang pada *World Conference on Disaster Reduction (WCDR)* kesebelas. Konferensi tersebut mengakhiri perundingan-perundingan tentang Kerangka Kerja Aksi Hyogo 2005-

2015; Membangun Ketahanan Bangsa dan Komunitas Terhadap Bencana (*Hyogo Framework for Action HFA*). Kerangka Aksi ini diadopsi oleh 168 negara (termasuk Indonesia) dan menetapkan tujuan yang jelas secara substansil, mengurangi kerugian akibat bencana, baik korban jiwa maupun kerugian terhadap aset-aset sosial, ekonomi dan lingkungan suatu masyarakat dan negara dan merinci seperangkat prioritas untuk mencapai tujuan setidaknya pada Tahun 2015 (UN-ISDR, 2007).

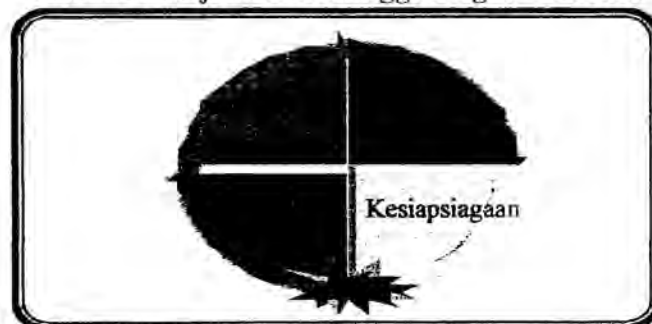
Tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal, khususnya pegawai BPBD Kota Sibolga maka proses transfer dan transformasi informasi menjadi terhambat. Jelaslah bahwa organisasi dalam menjalankan aktivitasnya dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar dan terarah dalam rangka mengimbangi masuknya informasi dan teknologi yang terus berkembang serta dalam upaya mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya pengelola dan pengendali semua unsur-unsur yang ada dalam organisasi, kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusianya sebagai unsur terpenting dalam mengelola dan mengendalikan proses maju dan mundurnya suatu organisasi.

Indonesia sebagai salah satu negara partisipan, menyikapi HFA ke dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Dalam Undang-undang tersebut, terdapat Ketentuan Umum yang mendefinisikan penyelenggaraan penanggulangan bencana adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat dan rehabilitasi (Lembaran

Negara Tahun 2007 Nomor 66). Dari definisi tersebut terlihat bahwa penanggulangan bencana adalah upaya pengurangan risiko bencana pada fase sebelum, saat dan setelah bencana. Pada fase sebelum bencana dilaksanakan upaya sosialisasi penanggulangan bencana, pencegahan, mitigasi, pengalihan risiko dan kesiapsiagaan bencana. Pada fase saat bencana terjadi dilaksanakan upaya tanggap darurat. Pada fase setelah bencana terjadi dilaksanakan upaya pemulihan dampak bencana. Selanjutnya diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Penanggulangan Bencana. Pada pasal 5, dinyatakan bahwa pelaksanaan penanggulangan bencana ini membutuhkan Rencana Penanggulangan Bencana yang disusun pada situasi tidak terjadi bencana. Diamanatkan kembali pada pasal 6 bahwa setiap Provinsi wajib menyusun Rencana Penanggulangan Bencana. Sebagaimana UU No. 24 tahun 2007, Peraturan Kepala Badan Penanggulangan Bencana Nomor 04 tahun 2008 tentang Pedoman Penyusunan Rencana Penanggulangan Bencana juga menyebutkan bahwa penanggulangan bencana terdiri dari beberapa fase, yaitu fase pencegahan dan mitigasi, fase kesiapsiagaan, fase tanggap darurat dan fase pemulihan. Seluruh fase ini membentuk siklus seperti terlihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1.
Siklus Manajemen Penanggulangan Bencana



Sumber : Perka BNPB No. 04 Tahun 2008

Peraturan Daerah Kota Sibolga No. 13 Tahun 2012 tentang Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga, organisasi adalah suatu sistem yang terdiri pola aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan, aktivitas yang dilakukan tersebut dapat dilaksanakan secara relatif teratur dan berulang-ulang, oleh orang-orang di dalam organisasi dalam pola tertentu. Organisasi selalu peka dan berupaya untuk selalu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi pada faktor lingkungan, baik eksternal maupun internal.

Kompensasi pegawai tercermin dari pandangan organisasi kepada para pegawai untuk lebih memotivasi agar kinerja lebih meningkat, berdasarkan pengamatan peneliti diBPBD Kota Sibolgayang memiliki 96 pegawai yaitu 16 pegawai negeri sipil (PNS) dan 80 pegawai tenaga honorer tidak tetap, bahwa :

1. Gaji yang diterima pegawai honorer tidak tetap diterima setiap bulan sesuai dengan yang dianggarkan di APBD Kota Sibolga.
2. Upah diluar gaji yang disebut sebagai intensif yang diterima tiga bulan sekali.
3. Selain upah diluar gaji tidak adanya uang lelah terhadap pegawai yang melebihi jam kerja.

Selain kompensasi langsung yang diberikan kepada pegawai peneliti mewawancarai Kepala BPBD Kota Sibolga pada tanggal 4 Agustus 2015 bahwa untuk menunjang motivasi pegawai dan tercapai kinerja yang lebih baik kompensasi tidak langsung diberikan kepada pegawai :

1. Terdaftaranya pegawai tenaga honorer tidak tetap sebagai peserta jaminan kesehatan ketenaga kerjaan.
2. Para pegawai telah diasuransi oleh pimpinan unit kerja BPBD kota sibolga.
3. Dalam upaya pengembangan pegawai, pegawai honorer tidak tetap tentunya tidak memiliki peluang yang besar untuk mengembangkan karir, hal ini dikarenakan tidak memiliki jaminan akan tetap bekerja.

Motivasi dalam melaksanakan tugas di BPBD Kota Sibolga berjalan sesuai dengan tufoksi masing-masing bidang didalam mengurangi risiko bencana perlu dilihat tingkat kesiapsiagaan para pegawai, kompensasi yang diberikan dengan secara langsung merupakan upah yang diberikan untuk lebih meningkatnya kinerja pegawai, fase dimana terjadinya suatu bencana pegawai harus lebih tanggap dengan pelatihan yang diberikan, dalam fase terjadinya bencana fenomena-fenomena yang sering terjadi dilapangan tempat terjadinya suatu bencana gempa tanggal 30 September 2009 berkekuatan 7.6 Skala Richter (SR) mengguncang Provinsi Sumatera Barat. Kerusakan yang terjadi akibat gempa ini tersebar di 13 dari 19 kabupaten/kota dan memakan korban jiwa lebih dari 1.100 orang. Daerah yang terkena dampak paling parah adalah Kota Padang, Kota Pariaman serta Kab. Padang Pariaman. Kerusakan dan kerugian di Sumatera Barat diperkirakan mencapai Rp 21.6 trilliun atau setara dengan US\$ 2.3 milyar. (*A joint report by the BNPB, Bappenas, and the Provincial and District/City Governments of West Sumatra and Jambi and international partners, October 2009*). Seiring dengan data tersebut menunjukkan sebagai pengalaman dan tidak lalai dalam menjalankan yang senantiasa siapsiaga karena

bencanaa tidak dapat diprediksi, sementara BNPB telah membantu wilayah Sumatera Barat dengan alat *warning system* tetapi tidak dapat difungsikan dengan maksimal dikarenakan kepanikan.

Kinerja pegawai bila dibiarkan akan menurun menyebabkan pegawai tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang maksimal, kesiapsiagaan pegawai BPBD Kota Sibolga dalam menghadapi bencana lebih kepada garda terdepan, melihat keadaan tersebut penulis berkeinginan untuk lebih mendalami lagi masalah itu dengan mengadakan penelitian dengan mengambil judul “***Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga***”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian yang akan diteliti lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga?

C. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan dari penelitian ini dapat mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Wilayah Sumatera Barat dengan alat *warning system* tetapi tidak dapat difungsikan dengan maksimal dikarenakan kepanikan.
2. Bencana untuk di wilayah pantai barat telah diperingatkan oleh BNPB masuk dalam kategori megatrans bencana jalur merah (BNPB *Warning System*) khusus nya gempa bumi berpotensi tsunami, sistem peringatan dini daerah telah dibantu oleh BNPB dengan radio, internet dan sirine untuk meliputi semua aspek kejadian bencana, pelatihan dan simulasi untuk mengurangi risiko bencana baik bencana gempa bumi, tsunami, longsor, banjir dan kebakaran, sistem IT ini apakah mampu dimanfaatkan secara optimal oleh pegawai.
3. Pelatihan teknis terhadap alat-alat bantuan evakuasi dan alat-alat kesehatan dari BNPB mampu dioperasikan oleh pegawai sesuai dengan pelatihan yang diberikan.
4. Hal yang sering ditingkatkan pada waktu pelatihan teknis yang dibuat oleh BNPB adalah pegawai BPBD tidak panik dapat berpikiran tanggap sebagai acuan masyarakat dan tetap tenang.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah meningkatkan pelayanan penanggulangan dampak bencana adalah motivasi kinerja pegawai, motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang menyebabkan pegawai bekerja secara maksimal dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga. Adanya motivasi kerja tinggi yang dimiliki setiap pegawai akan menyebabkan lembaga

lebih muda memperdayakan pegawai kearah yang efektif dan efesien dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sebaliknya, jika pegawai tidak termotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka cenderung akan menurunkan tingkat produktivitas dan kerja, akhirnya berimbas pada hasil kerja yang tidak memuaskan.

Motivasi kerja pegawai sebagai unsur sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh oleh para atasan dalam setiap jenjang struktur organisasi, karena motivasi kerja pegawai dapat mempengaruhi produktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya motivasi kerja dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai dapat dikatakan belum sepenuhnya baik, hal ini dapat diketahui dari beberapa fenomena sebagai berikut:

1. Tingkat dalam memanfaatkan jam kerja belum optimal, ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang terlambat hadir dan pulang lebih awal dari ketentuan terutama pada hari Jumat. Hal tersebut diketahui berdasarkan data rekapitulasi apel pegawai bulan April-Mei 2015, ditemui jumlah keterlambatan 8 kali dan 9 kali tanpa keterangan.
2. Adanya pegawai yang keluar/meninggalkan kantor tanpa seizin atasan ataupun melaporkan kepentingannya tanpa melalui prosedur yang berlaku.
3. Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki tanggung jawab pribadi dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau kegiatan. Hal tersebut dilihat dari penundaan pekerjaan atau laporan pekerjaan yang seringkali terlambat.

Berdasarkan wawancara dengan Staf Tata Usaha (tanggal, 4 Agustus 2015), gaya kepemimpinan Kepala Kantor yang kurang tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan pegawai, mengakibatkan tidak begitu munculnya motivasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang dibiarkan ketika melakukan beberapa pelanggaran ataupun pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang ditugaskan

D. Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas sebagai berikut :

1. Dari penelitian ini, maka diharapkan dapat menghasilkan suatu temuan tentang pengaruh antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Sibolga.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa motivasi dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja bagi para pegawai, sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan oleh BPBD Kota Sibolga dalam menciptakan tingkat kinerja yang tinggi bagi para pegawai yang berada di lingkungannya.
3. Ditinjau dari manfaat teoritis diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu penanggulangan bencana didaerah dan informasi sehingga dapat memberikan perbendaharaan kajian ilmiah dalam pengembangan konsep-konsep sumber daya manusia khususnya manajemen sumber daya manusia.
4. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada para pegawai BPBD Kota Sibolga, bahwa pekerjaan yang dilakukan membutuhkan

keahlian, kreatifitas, dan inisiatif yang tinggi sehingga menghasilkan output yang dapat dimanfaatkan.

E. Pembatasan Masalah

Berkaitan dengan fenomena tersebut, maka penelitian ini dibatasi pada Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga Provinsi Sumatera Utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Lestari (2000) melakukan penelitian mengenai pengaruh faktor motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor motivasi kinerja dan untuk mengetahui dari faktor motivasi dan kedisiplinan mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian menunjukkan, secara simultan faktor motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung dan secara parsial faktor motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dan ternyata memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor kedisiplinan.

Ahmad Fauzi (2009) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai perpustakaan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam fungsinya untuk melayani kebutuhan pengguna perpustakaan, demi mengembangkan penggunaan lembaga perpustakaan sebagai pusat ilmu pengetahuan yang bermanfaat untuk pendidikan, penelitian dan pengabdian

kepada masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Baitullah (2009) melakukan penelitian mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara Kelas 1 Medan. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja serta untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai.

Setiyawan (2010) juga melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintahan Kota Salatiga. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintahan Kota Salatiga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel motivasi dan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja. Sementara dalam hal pengaruh, variabel bersama-sama mempengaruhi kinerja dimana tingkat kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Pemerintahan Kota Salatiga termasuk tinggi.

Kemudian Kristina Nugi Keran (2010) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Terang. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui faktor motivasi apa yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas

kerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh menyimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi yang terdiri dari *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, *need for security*, *need for status* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Yayasan Bintang Timur Terang dan yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah *need for achievement*.

Penggalian dari wacana penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas variabel-variabel dalam penelitian ini, sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah dalam metode penelitian dilakukan dengan metode kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama dengan model analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya adalah variabel bebas yang diteliti adalah motivasi dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel kompensasi terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian terdahulu di atas diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja, serta berpengaruh positif
2. Faktor-faktor motivasi yang terdiri dari *need for achievement*, *need for power*, *need for affiliation*, *need for security*, *need for status* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dan yang mempunyai pengaruh paling dominan adalah *need for achievement*.

Secara simultan faktor motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara parsial faktor kompensasi memiliki

pengaruh positif dan signifikan serta memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor motivasi.

B. Kajian Teori

1. Motivasi

Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan dari kegiatan. Arti dari motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Menurut Edwin B Flippo motivasi diartikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Suhendra, 2006).

Veitzal Rivai (2009) mendefinisikan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hartanti (2005), motivasi adalah segala sesuatu yang membuat seseorang bertindak atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan

motivasi(dorongan) bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apayang dikehendaki oleh individu lain (organisasi).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasiadalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukankegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruhpositif dalam mencapai kinerja. Motivasi juga merupakan suatu prosespsikologis yang dapat membangkitkan dorongan dalam diri danmenggerakkan manusia untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggiuntuk mencapai tujuan tertentu, dimana kemampuan upaya tersebutditujukan untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Peterson dan Plowman seperti yang dikutip oleh Malayu S.P. Siagian (2000) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor-faktor berikut :

- a. Keinginan untuk hidup
- b. Keinginan akan suatu posisi
- c. Keinginan akan kekuasaan
- d. Keinginan akan pengakuan

a. Teori Motivasi

1) Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchial of Needs Thry*)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu :kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.Menurut Teori Abraham H. Maslow (2012) (Teori Kebutuhan) adalah:

(" That people's needs depend on what they already have. In a sense, then, a satisfied need isn't a motivator. Human needs, organized in a hierarchy of importance, are physiological, safety, belongingness, esteem, and self actualization")

Lebih lanjut dalam Stueart (2006), berpendapat:

Thus (the human) is a perpetually wanting animal. Ordinarily the satisfaction of these wants is not altogether mutually exclusive, but only tends to be. The average member of our society is most often partially satisfied and partially unsatisfied in all of his (or her) wants. The hierarchy principle is usually empirically observed in terms of increasing percentages of non-satisfaction as we go up the hierarchy.

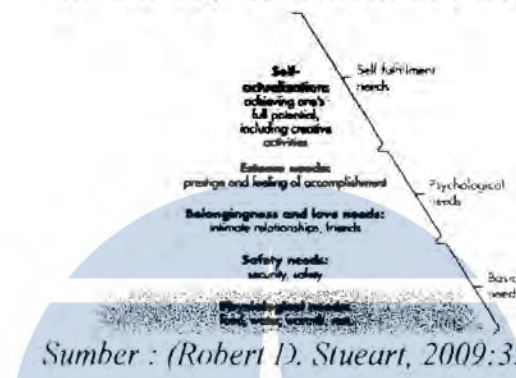
(Oleh karena itu (manusia) adalah hewan yang berkeinginan terus menerus. Biasanya yang memuaskan keinginan ini tidak semuanya saling eksklusif, tetapi hanya cenderung. Rata-rata sebagian anggota masyarakat kita yang paling sering puas dan tidak puas dalam segala yang dia inginkan. Prinsip hierarki biasanya diamati secara empiris dalam hal meningkatkan persentase non-kepuasan seperti kita naik tingkat).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan (deskripsi gambar dapat dilihat pada Gambar 2.1), yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal (*Physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex;
- b) Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
- c) Kebutuhan akan kasih sayang (*Social needs*).
- d) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status;

Aktualisasi diri (*Self actualization needs*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Gambar 2.1
Maslow's Pyramid of Human Needs



Gambar di atas menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya, contohnya kebutuhan kategori self-actualization atau kebutuhan kebebasan diri untuk merealisasikan cita-cita atau harapan individu untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimilikinya. Jika dilihat dari struktur dan keadaan masyarakat Indonesia, sumber daya manusia kita masih banyak pada peringkat kebutuhan fisiologis. (Veitzal Rivai, 2009)

2) Teori X dan Teori Y

Selain teori kebutuhan Maslow, teori ini kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan "Teori Motivasi Kerja Dua Faktor" yang membicarakan dua golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan. Menurut teori ini ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, (Sedarmayanti, 2007) yaitu :

- a) Teori X : pengandaian bahwa karyawan itu negatif tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi.

Teori X :

- (1) Karyawan secara inheren (tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- (2) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- (3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- (4) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan memperagakan ambisi sedikit saja.

- b) Teori Y : pengandaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri. Pada dasarnya manusia itu positif :

- (1) Karyawan dapat memandang kerja sebagai sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
- (2) Orang akan menjalankan pengarahannya sendiri dan pengawasan dirinya jika mereka janji terlibat pada sasaran.
- (3) Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- (4) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaruan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak perlu merupakan milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Tabel 2.1
Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg

Faktor Higinie	Motivator
Gaji Kondisi Kerja Kebijakan Perusahaan Penyeliaan Kelompok Kerja	Kemajuan Perkembangan Tanggung jawab Penghargaan Prestasi Pekerjaan itu sendiri.

Sumber : Herzberg (Sedarmayanti, 2007)

Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan menurut Herzberg :

- a) Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan kerja, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lain.
- c) Pegawai akan kecewa bila peluang bagi mereka untuk berprestasi terbatas atau dibatasi, kemungkinan mereka cenderung akan mencari kesalahan-kesalahan.

b. Teori ERG Alderfer

Teori motivasi ERG dari Clayton Alderfer, juga merupakan kelanjutan dari teori Maslow yang dimaksud untuk memperbaiki beberapa kelemahannya. Teori ini membagi tingkat kebutuhan manusia ke dalam tiga tingkatan, yaitu :

- 1) Keberadaan (*Existence*),

Existence merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah-tengah masyarakat atau perusahaan. *Existence* ini meliputi kebutuhan psikologi (rasa lapar, haus, tidur) dan kebutuhan rasa aman.

2) *Kekerabatan (Relatedness)*,

Kekerabatan merupakan keterkaitan seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya, meliputi hubungan dengan atasan, hubungan dengan kolega, hubungan dengan bawahan, hubungan dengan teman, hubungan dengan orang luar organisasi.

3) *Pertumbuhan (Growth)*,

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti bekerja kreatif, inovatif, bekerja keras, kompeten, pengembangan pribadi. (Sutrisno, 2009)

c. Teori Kebutuhan McClelland

Selain dari teori-teori tersebut di atas, teori lain adalah teori motivasi kebutuhan yang dikemukakan oleh David McClelland (1974) dengan Teori Motivasi Prestasi (*Achievement Motivation Theory*), menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

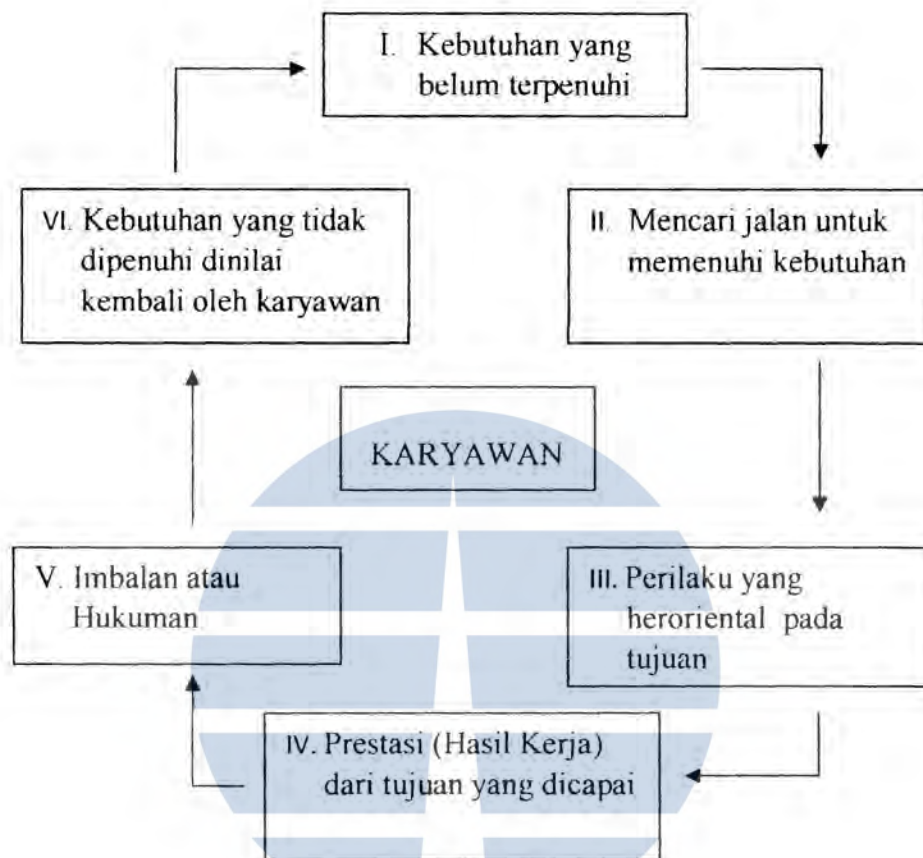
1) *Kebutuhan akan prestasi (need for achievement - n Ach)*

Kebutuhan akan prestasi (*n Ach*) merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu *n Ach* akan mendorong seseorang

untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk kinerja tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation - n Af*) kebutuhan akan afiliasi (*n Af*) menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut :
 - (a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan iatinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
 - (b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasadirinya penting (*sense of importance*). Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
 - (c) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
- 3) Kebutuhan akan kekuatan (*need for power - n Pow*), kebutuhan akan kekuasaan (*n Pow*) akan merangsang dan memotivasi gairah kerja pegawai serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik (Sutrisno, 2009).

Pendapat-pendapat tersebut di atas dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa motivasi merupakan pengertian umum dan bentuk kebutuhan seseorang untuk bertingkah laku, bagaimana perilaku dimulai, digiatkan, dipertahanka, diarahkan dan diberhentikan. Motivasi dapat juga diartikan sesuatu jawaban mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu. Proses dan pola motivasi oleh Gibson (1997) digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 PROSES MOTIVASI

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno (2009) mengemukakan bahwa motivasi yang merupakan proses psikologis dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan :

a. Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

Kemauan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidupnya orang mau

mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- a. Memperoleh kompensasi yang memadai;
 - b. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
 - c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- 3) Keinginan memperoleh penghargaan Seseorang mau berkerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan berkerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
- a. Adanya penghargaan terhadap kinerja;
 - b. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
 - c. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - d. Perusahaan tempat berkerja dihargai oleh masyarakat.
- 5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk berkerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk berkerja juga.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan berkerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam satu pekerjaan adalah memberi pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian peranan

supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apapun yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dorongan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah diterapkan sistem dan prosedur kerja yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan berlakudan bersifat melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk berkerja lebih baik.

Davis dan Newstrom (2008) menjelaskan bahwa setiap orang cenderung mengembangkan pola motivasi tertentu sebagai hasil dari lingkungan budaya tempat orang itu hidup. Pola ini merupakan sikap yang mempengaruhi cara orang-orang memandang pekerjaan dan menjalani kehidupan mereka.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga setiap organisasi atau lembaga pendidikan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang sesuai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2010). Sedangkan menurut Handoko (2008) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Milkovich dan Newman (1999) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian kepada karyawan atas kinerja mereka terhadap perusahaan, baik berupa *financial*, *service*, maupun tunjangan. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah

segala serangkaian imbalan yang ditawarkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk rasa terimakasih atas kinerja dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Garry Dessler mendefinisikan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai atau balas jasa atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Mondy dan Neo, jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial (Mondy & Neo, 2013). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non-finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Menurut Patton dalam Ivancevich (2006) agar kebijakan kompensasi berjalan efektif, adil secara internal maupun eksternal harus dipenuhi tujuh kriteria sebagai berikut:

Adequate. Minimal governmental, union, and managerial levels should be met. (setidaknya kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan upah minimum regional yang ditentukan oleh pemerintah, serikat pekerja dan manajemen).

Equitable. Each Person should be paid fairly, in line with his or her effort, abilities and training. (setiap individu pegawai harus dibayar secara adil, sesuai dengan usaha yang dilakukannya, kemampuan dan pelatihan yang dimilikinya).

Balance. Pay, benefits, and other rewards should provide a reasonable total reward package. (Ada keseimbangan gaji, keuntungan atau imbalan

lainnya yang diberikan atas kinerja pegawai sesuai dengan total balas jasa yang tepat).

Cost-effective. Pay should not be excessive, considering what the organization can afford to pay. (Gaji yang diberikan tidak boleh berlebihan, harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan).

Secure. Pay should be enough to help an employee feel secure and aid him or her in satisfying basic needs (Gaji harus memadai, biaya hidup terpenuhi, agar pegawai merasa nyaman dalam memenuhi kebutuhan dasar mereka).

Incentive-providing. Pay should motivate effective and productive work (Gaji harus dapat memotivasi pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan produktif).

Acceptable to the employee. The Employee should be understand the pay system and feel it is reasonable system for the enterprise and himself or herself (Pegawai harus dapat memahami sistem penggajian yang diterapkan oleh perusahaan).

Kebijaksanaan-kebijaksanaan dan praktek-praktek manajemen ditentukan oleh interaksi dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kesiediaan Membayar, merupakan pernyataan yang berlebihan untuk menyatakan bahwa para manajer sebenarnya ingin membayar upah secara adil, oleh sebab itu para manajer juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai upah yang mereka terima. Pimpinan perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka agar mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi.
- 2) Kemampuan membayar. Tanpa memperhatikan semua faktor lainnya, dalam jangka panjang realisasi pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan membayar dari perusahaan. Seperti ditunjukkan sebelumnya, kemampuan membayar perusahaan tergantung pada pendapatan dan laba

yang diraih, dimana hal ini tergantung pada produktivitas karyawan. Penurunan produktivitas karyawan dan inflasi akan mempengaruhi pendapatan nyata karyawan.

Agar dalam pelaksanaannya program kompensasi dapat berjalan secara efektif, maka program kompensasi tersebut harus menerapkan azas-azas kompensasi (Hasibuan 2001), yaitu :

- 1) Azas adil; artinya besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kinerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsisten.
- 2) Azas layak dan wajar ; artinya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Selain itu beberapa hal yang perlu dilakukan dalam usaha pengembangan suatu sistem kompensasi, antara lain: melakukan analisis pekerjaan dan melakukan penilaian terhadap pekerjaan dikaitkan dengan keadilan internal.
- 3) Melakukan survei terhadap berbagai sistem imbalan yang berlaku di organisasi lain, guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal.
- 4) Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain. Karakteristik kompensasi menurut Simamora (2004) mempunyai lima karakteristik yang harus dimiliki apabila kompensasi dikehendaki secara optimal efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya. Karakteristik tersebut antara lain :

- (a) Arti penting sebuah imbalan tidak bakal dapat memengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang, atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka. Adanya rentang perbedaan yang luas diantara orang-orang jelaslah mustahil mencari imbalan apapun penting bagi setiap orang didalam organisasi. Dengan demikian tantangan dalam merancang sistem imbalan adalah mencari imbalan-imbalan yang sedapat mungkin mendekati kisaran pada karyawan dan menetapkan berbagai imbalan-imbalan guna meyakinkan bahwa imbalan-imbalan yang tersedia adalah penting bagi semua tipe individu yang berbeda di dalam organisasi.
- (b) Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota individu dan jika imbalan-imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu, maka imbalan-imbalan memerlukan berbagai tingkat fleksibilitas. Fleksibilitas imbalan merupakan prasyarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu-individu.
- (c) Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu imbalan-imbalan yang sangat didambakan adalah imbalan-imbalan yang dapat diberikan dengan sering tanpa kehilangan arti pentingnya.

- (d) Visibilitas imbalan-imbalan mestilah betul-betul dapat dilihat jikadikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan.
- (e) Biaya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut darisudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat diberikansesering imbalan berbiaya rendah dan karena sifat mendasar biaya yangditimbulkan. Imbalan biaya tertinggi mengurangi efektifitas danefisiensi.

b. Tujuan Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasimencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal daneksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebihmenantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalamorganisasi dibayar lebih tinggi. Sedangkan keadilan eksternal menjaminbahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalamperbandingan dengan pekerjaan yang sama dipasar tenaga kerja (Wibowo 2007).

Tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut Wether danDevis (2001) dalam Wibowomenyebutkan :

- 1) Memperoleh personil berkualitas

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk mampu menarikpelamar.

Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan danpenawaran

tenaga kerja dipasar kerja karena harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

2) Mempertahankan karyawan yang ada

Pekerja dapat keluar apabila tingkat kompensasi tidak kompetitif terhadap organisasi lain, dengan akibat perputaran tenaga kerja tinggi. Dengan demikian perlu dipertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan antara meningkatkan kompensasi dengan mencari pekerja baru.

3) Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memerlukan bahwa pembayaran dihubungkan dengan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan eksternal berarti membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja setingkat oleh perusahaan lain.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Pembayaran harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan. Rencanakompensasi yang efektif menghargai kinerja, keahlian, dan tanggungjawab.

5) Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memelihara dan mempertahankan pekerja pada biaya yang wajar. Tanpa manajemen kompensasi yang efektif, pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah.

6) Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

7) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

8) Efisiensi administratif selanjutnya

Program upah dan gaji harus dirancang dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

Handoko (2008) mengemukakan bahwa tujuan kompensasi bukan merupakan aturan-aturan, tetapi lebih sebagai pedoman-pedoman supaya administrasi pengupahan penggajian akan semakin efektif. Untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut bagian kompensasi perlu mengevaluasi setiap pekerjaan, melakukan survei pengupahan dan penggajian, dan menetapkan harga setiap pekerjaan agar tingkat kompensasi yang tepat untuk masing-masing pekerja dapat ditentukan

c. Bentuk Kompensasi

Menurut Simamora (2004) kompensasi tidak selalu berbentuk finansial atau keuangan. Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen-komponen yang terdapat pada struktur kompensasi.

1) Kompensasi yang bersifat finansial

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

a. Kompensasi langsung, terdiri dari :

- Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah.
 - Bayaran prestasi (*merit pay*) yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan kenaikan gaji dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.
 - Bayaran intensif (*deferred pay*) yang terdiri dari potong tabungan dan anuitas pembelian saham.
- b. Kompensasi tidak langsung, terdiri dari tiga bagian yaitu
- Program-program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja. Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
 - Fasilitas-fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan sebagainya.
- 2) Kompensasi non finansial
- Kompensasi ini juga terdiri dari dua macam yaitu
- a. Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan
- Kompensasi ini berbentuk seperti pemberian tugas-tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian dan sebagainya.
- b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja.
- Kompensasi ini terdiri dari, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya.

d. Dasar Perhitungan Kompensasi

Dasar perhitungan kompensasi dipakai untuk mendapatkan sistem pembayaran kompensasi yang adil, dan menjadikan perusahaan menarik, mampu bertahan hidup dan mampu memotivasi karyawannya serta dapat melakukan penghematan biaya. Menurut Gomez-Mejia, et al. (2014), dasar perhitungan kompensasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu menggunakan pendekatan pekerjaan atau jabatan (*job-based approaches*) dan menggunakan pendekatan keterampilan (*skill-based approaches*). Pendekatan pekerjaan atau jabatan mengasumsikan bahwa pekerjaan dapat dilakukan oleh orang yang dibayar untuk jabatan tertentu, sedangkan pendekatan keterampilan mengasumsikan bahwa karyawan tidak dibayar karena jabatan yang disandangnya, tetapi lebih pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas.

1) Kompensasi berdasarkan jabatan atau pekerjaan

Ada tiga komponen kunci untuk mengembangkan rencana kompensasi berdasarkan jabatan. Pertama, mewujudkan keadilan internal melalui evaluasi jabatan; kedua, mewujudkan keadilan eksternal melalui survei pasar; dan ketiga, mencapai keadilan individu (Gomez-Mejia, et al., 2014).

2) Kompensasi berdasarkan keterampilan

Simamora (2004), alasan digunakannya keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi adalah karena :

- (a) Karyawan yang berkemampuan tinggi atau yang mampu mengembangkan keterampilannya dapat menerima kompensasi yang lebih tinggi, walaupun jabatannya tetap.
- (b) Nilai individu akan lebih tersorot daripada nilai pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan tentu akan tertarik pada perusahaan yang memberikan kompensasi berdasarkan kemampuan dan keterampilan, sebab pada umumnya karyawan yang mempunyai keterampilan lebih, mengharapkan kompensasi yang lebih banyak pula. Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan yang berprestasi baik, maka harus berani memberikan kompensasi yang lebih besar daripada karyawan yang tidak atau kurang berprestasi. Apabila perusahaan tidak melakukan hal ini, maka karyawan yang berprestasi baik, yang seharusnya dipertahankan oleh perusahaan, akan meninggalkan perusahaan. Mereka yakin akan bisa memperoleh kompensasi yang lebih baik di tempat lainnya atau di perusahaan lainnya. Hal ini berarti hanya karyawan yang tidak atau kurang berprestasi yang akan tetap bertahan di perusahaan, kondisi ini tentunya akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Sudah sewajarnya apabila karyawan yang memiliki keterampilan/pengetahuan lebih banyak adalah lebih bernilai dan harus dibayar menurut kemampuannya, bukan menurut tugas jabatan. Dalam *job-based pay*, maka besarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dikaitkan dengan jabatan atau pekerjaannya, tanpa memperhatikan apakah karyawan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan

untuk melakukan pekerjaan tersebut secara efektif.

Dalam sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan, tingkat pembayaran kompensasi awal bagi semua karyawan adalah sama. Apabila terjadi peningkatan keterampilan, maka masing-masing keterampilan baru yang mereka miliki dihargai tingkat lebih tinggi. Jadi kompensasi hanya akan mengalami kenaikan setelah karyawan memperlihatkan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu. Hal ini sangat berbeda dengan sistem kompensasi berdasarkan pekerjaan atau jabatan, kenaikan pembayaran akan terjadi secara otomatis, biasanya pada interval waktu tertentu atau apabila terjadi peningkatan jabatan. Pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang memperhatikan jabatan seseorang bukan pada kemampuan yang bersangkutan untuk mengembangkannya. Secara sederhana keadaan ini dapat dijumpai pada bagian administrasi atau tata usaha suatu perusahaan.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja mengandung makna singkat pencapaian dari suatu tujuan, pencapaian tujuan merupakan suatu syarat untuk menghasilkan kinerja yang telah ditentukan baik secara kualitas maupun kuantitas pencapaian dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki. Sementara itu pengertian kinerja sendiri tidak dapat dipisahkan dari apa yang telah terjadi dalam kegiatan kerja, baik dalam kantor maupun di luar kantor. Apa yang dialami pegawai dalam proses peningkatan dan kemampuannya dalam bekerja akan memperoleh hasil yang seimbang. Pengalaman tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti: kualitas kinerja

pegawai serta karakteristik kinerja pegawai yang merupakan cermin profesional pegawai.

Para pakar banyak yang berbeda pendapat dalam hal memberikan pengertian kinerja. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan latar belakang dan pandangan dari masing-masing pakar tentang kata kinerja. Bahkan dari segi terminologi sendiri banyak istilah yang selalu digunakan selain dari kinerja tersebut juga unjuk kerja, hasil kerja dan karya.

Terlepas dari perbedaan tersebut istilah kinerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance*. Dalam *English Dictionary* sebagaimana dikutip Prawirosentono (2008) mempunyai arti sebagai berikut :

- 1) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*).
- 2) Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar (*to discharge of fulfill as a vow*).
- 3) Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an undertaking*).
- 4) Melakukan suatu kegiatan dalam permainan (*to act a part in a play*)
- 5) Melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil yang diharapkan (*to do what is expected of person or machine*).

Sebuah organisasi adalah suatu kesungguhan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan batasan yang dapat diidentifikasi secara relatif dan mencapai tujuan bersama atau menentukan tujuan.

Sebagaimana dimaklumi, organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari kelompok manusia yang saling berinteraksi berdasarkan pola tertentu dalam upaya mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan kata lain organisasi bukan sekedar kumpulan orang dan bukan pula sekedar pembagian pekerjaan tetapi di dalam

organisasi terdapat keterikatan individu dan saling mempengaruhi. Sutarto (2006) dalam hal ini mengemukakan organisasi adalah sistem saling pengaruh antara orang dalam sekelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sukanto dan T. Hani Handoko (2007) mengemukakan hakekat suatu organisasi adalah adanya orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sebuah subsistem yang saling berhubungan dan bergantung, kerja sama atas dasar pembagian kerja, peran dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik dan optimal diperlukan suatu rekayasa dasar dan sistematis dengan memanfaatkan orang-orang yang ada dalam organisasi. Rekayasa dasar dan sistematis inilah yang dikenal dengan manajemen.

a. Kinerja Organisasi

Dalam kenyataan tujuan ideal yang dicanangkan dalam organisasi selalu tidak tercapai sepenuhnya. Paling tidak dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal antara lain : 1). Kinerja proses dan kinerja pegawai tidak sesuai yang diharapkan; 2). Kebijakan (peraturan) baru dari pemerintah yang tidak menguntungkan organisasi; 3). Kalah dalam persaingan dan lain-lain. Dengan kata lain yang tercapai secara aktual itulah yang sering disebut dengan kinerja organisasi.

b. Proses Kinerja

Secara umum faktor-faktor kinerja proses adalah sumber daya manusia, sarana fisik, maupun desain proses. Seluruh proses akan berjalan dengan baik bila ada manusia yang menggerakkannya. Dengan kata lain kualitas manusia sangat menentukan kinerja proses, walaupun harus ada dukungan dari faktor-faktor yang lainnya namun itu bukanlah suatu hal yang dominan.

Sebagaimana telah disinggung, kinerja atau "*performance*" berarti perubahan/prestasi. Dalam konteks ini kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, dalam sebuah proses manajemen atau Departemen secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat pula diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Beberapa persyaratan standar untuk mengukur kesuksesan kinerja pekerja yakni :

- 1) Standar kinerja harus relevan dengan individu dan organisasi.
- 2) Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan.
- 3) Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksana pekerjaan dan yang rusak.
- 4) Standar kinerja harus dinyatakan dalam angka.
- 5) Standar kinerja haruslah dipahami oleh pegawai dan pengawas.
- 6) Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran tunggal.
- 7) Standar-standar tersebut dapat mengontrol adanya penyimpangan terhadap kinerja pekerja dalam bekerja sesuai dengan ketentuan standar pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Marihhot, 2011).

Lebih lanjut Marihot berpendapat :

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

pentingnya arti kinerja bagi suatu organisasi karena dengan kinerja yang baik dari semua pegawai tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan cepat dan terarah sesuai dengan garis-garis besar haluan organisasi maupun rencana strategis jangka pendek, menengah dan panjang.

Teknik-teknik dasar manajemen personalia dapat mempengaruhi lini dasar perusahaan, teknik-teknik manajemen yang diterapkan para pimpinan tersebut memiliki dampak yang besar atas produktivitas dan kinerja pegawai.

Penilaian unjuk kerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan *feedback* kepada pegawai untuk dalam upaya untuk memperbaiki kinerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk promosi, kenaikan gaji, latihan dan lain-lain, sehingga penilaian kinerja dapat menjadi landasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan MSDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, dan pelatihan dapat dengan baik dan terarah.

Werther dan Davis mengemukakan (2005) bahwa arti pentingnya penilaian kinerja secara lebih rinci dikemukakan sebagai berikut :

- 1) Perbaikan unjuk kerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- 2) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- 3) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- 4) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- 5) Perencanaan karier, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karier bagi pegawai dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi.
- 6) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu unjuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- 7) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan, yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.
- 8) Meningkatkan adanya perlakuan kesempatan yang sama pada pegawai, yaitu dengan dilakukannya penilaian yang obyektif berarti meningkatkan perlakuan yang adil bagi pegawai.
- 9) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian unjuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan

terjadinya unjuk kerja yang jelek, sehingga atasan dapat membantu menyelesaikannya.

- 10) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu dengan diketahuinya unjuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik atau tidak.

Dari pemikiran dan penjelasan dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi atau perusahaan adalah keseluruhan aktifitas dan perilaku personel atau organisasi dalam rangka melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya, dalam rangka memperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun indikator dari kinerja pegawai meliputi (1) Kemanfaatan hasil tugas (2) Kuantitas dan kualitas hasil tugas (3) Pengakuan dan penghargaan, (4) Efektivitas tugas, (5) Keterampilan intelektual.

Mengenai penilaian kinerja pegawai, menurut Felix A. Nigro dalam Moekijat diutarakan sebagai berikut :

- 1) Untuk menentukan kenaikan gaji
Kenaikan gaji pada umumnya didasarkan baik atas lamanya masa kerja atau atas kecakapan kerja. Untuk memperoleh kenaikan gaji, pegawai tidak hanya harus bekerja untuk beberapa waktu yang ditentukan, tetapi juga yang bersangkutan harus mempunyai penilaian hasil pekerjaan yang baik.
- 2) Untuk menentukan urutan-urutan dalam pemberhentian pegawai penilaian jabatan juga sering digunakan untuk menentukan urutan-urutan, apabila pemberhentian terpaksa dilakukan, karena kekurangan dana.

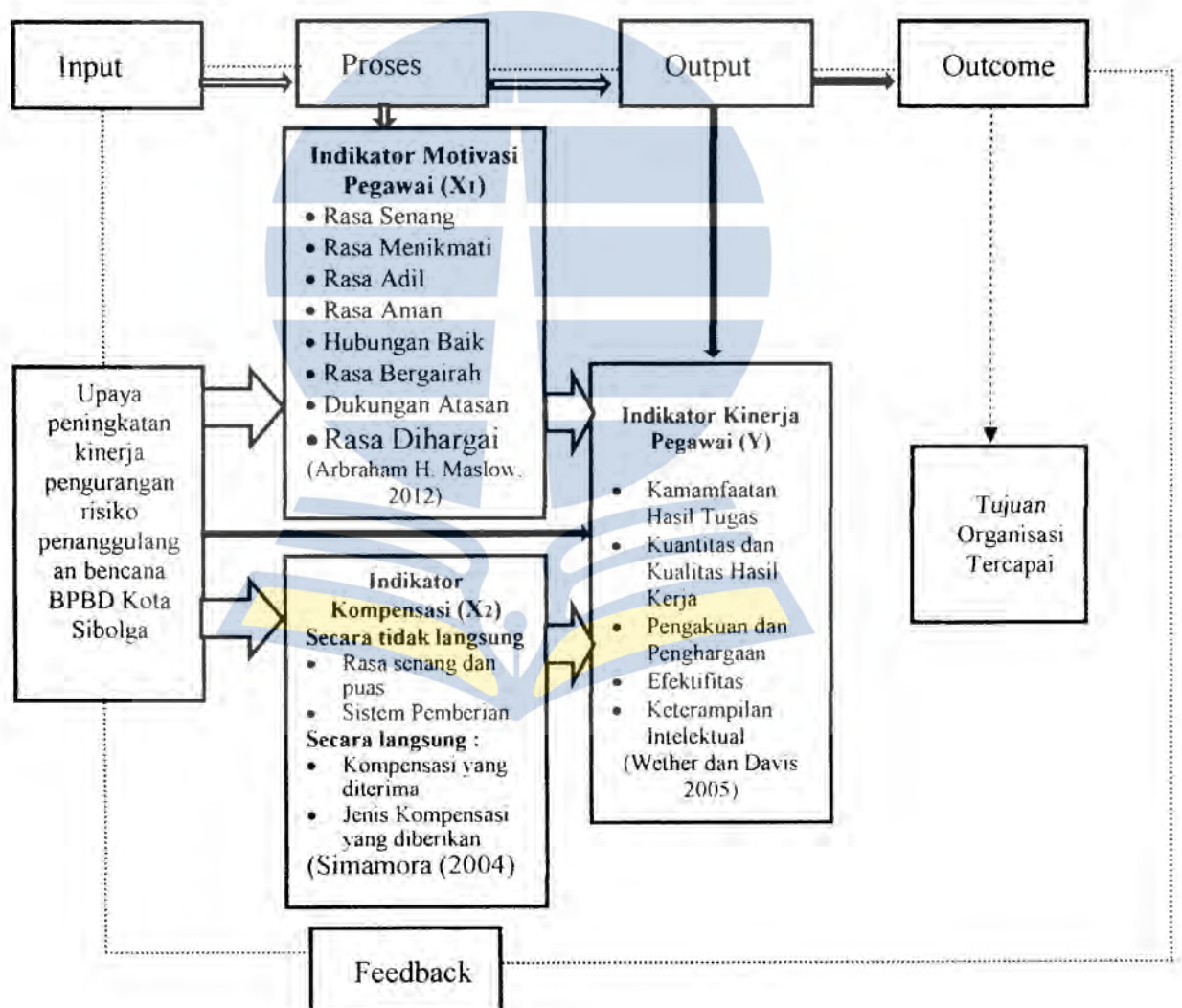
- 3) Untuk menentukan kenaikan jabatan dalam sistem jasa (*merit system*) umumnya penilaian kinerja dipergunakan untuk ujian kenaikan jabatan. Kenyataannya ialah bahwa seseorang yang bekerja dengan baik dalam sesuatu macam jabatan, belum/tidak menjadi jaminan, bahwa ia juga akan demikian halnya dalam sesuatu jabatan yang lebih berat tanggung jawabnya.
- 4) Untuk menentukan kebutuhan pelatihan dari masing-masing pegawai. Kegunaannya dalam hal ini akan tergantung sebagian besar pada macam sistem yang dipergunakan. Bila pengawas memberikan penilaian istimewa, sangat baik, dan sebagainya, maka hal ini tidak memberikan tanda pada titik-titik, dimana pekerja/pegawai harus diperbaiki. Sebaliknya apabila prosedur pengawasan mengharuskan pengawas untuk meneliti dan menetapkan hal-hal yang sesungguhnya dalam mencatat kebaikan dan kelemahan bawahannya, maka hal ini akan membantu mereka dalam merencanakan program pelatihan.
- 5) Untuk membantu pegawai dalam memperbaiki hasil karyanya. Dalam kenyataan hal ini merupakan tujuan penilaian yang sesungguhnya. Pada waktu yang lampau tujuan penilaian jabatan itu sering dititikberatkan pada kegunaan-kegunaan yang negatif. Pengawas dan pegawai terlalu banyak meninjau proses penilaian dari sudut ini, yakni dihubungkan dengan kemungkinan pemberian penghargaan atau hukuman materil.

C. Kerangka Berfikir

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan para ahli di atas bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai BPBD

Kota Sibolga diantaranya yaitu motivasi, kompensasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Sibolga, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.3 berikut.

Gambar 2.3
Kerangka konseptual pemikiran



D. Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan pembatasan dan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh langsung antara kompensasi langsung terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.
- 2) Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.
- 3) Terdapat pengaruh antara motivasi dan kompensasi secara bersama-sama dengan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga, selama satu bulan dengan pertimbangan :

1. Badan Penanggulangan Daerah Kota Sibolga adalah organisasi perangkat daerah yang berkewajiban menanggulangi bencana dan mengurangi risiko dampak bencana bagi masyarakat dan dunia usaha, yang membutuhkan pegawai tangguh yang dibutuhkan setiap saat dalam keadaan apaun.
2. Efisiensi biaya dan waktu.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu menjelaskan suatu hubungan antara variabel dependen dan independen melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian ini adalah metode survei yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramalkan beberapa aspek perilaku dari populasi yang diamati. Dalam penelitian ini digunakan sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data primer yang merupakan acuan dalam pembahasan penelitian (Singarimbun, 1989).

C. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang berpijak pada konsep positivistik, bersifat objektif, kuantitatif dan *fixed* serta menggunakan instrumen standar guna menghasilkan inferensi dan generalisasi prediksi.

Menurut Syaodih (2006) pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang didasari oleh filsafat positivisme yang menekankan fenomena-fenomena objektif, objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian empirik yang datanya dikumpulkan dan disajikan dalam bentuk angka (Trisnamansyah, 2007). Menurut Sugiyono (2006) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif, yaitu:

Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif yang digunakan/dipilih pada penelitian ini sudah sesuai dengan pendapat para ahli tersebut. Hal ini didasari dari adanya populasi, sample, instrumen pengumpul data, data yang dikumpul berbentuk angka, serta pengolahan datanya menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis.

D. Teknik Penarikan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2006) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Dengan demikian populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, baik berupa benda, tempat, maupun simbol-simbol yang dapat dijadikan sebagai sumber data.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolgayang berjumlah 96 orang dengan komposisi sebagai berikut.

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga

No.	Golongan Kepangkatan	Jumlah Pegawai
1	Golongan IV	1
2	Golongan III	10
3	Golongan II	78
4	Golongan I	7
Total		96

Sumber : Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga

Berdasarkan jumlah populasi yang akan dijadikan responden dalam penelitian, maka penulis menetapkan bahwa penelitian ini adalah penelitian populasi karena subjeknya kurang dari 100. Maka N_1 sebanyak 1 orang yaitu Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga dan N_2 sebanyak 96 orang yaitu seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2006) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara

spesifik semua fenomena yang diamati disebut variabel. Variabel penelitian agar dapat diukur dijabarkan dalam dimensi, kemudian dimensi dijabarkan dalam indikator-indikator, selanjutnya indikator-indikator dideskripsikan dalam rangka menyusun butir pernyataan.

Arikunto (1995) menjelaskan bahwa indikator adalah menyatakan sesuatu yang menjadi petunjuk bagi variabel, sedangkan deskriptor adalah merinci atau menggambarkan sampai hal yang paling kecil. Jadi penjabaran variabel kedalam indikator dan dari indikator dideskripsikan menjadi pertanyaan dilakukan agar diperoleh pengertian yang utuh antara variabel yang diteliti dengan butir pernyataan yang dibuat.

1. Bentuk Instrumen

Pengumpulan data penelitian variabel motivasi kerja (X_1) dan kinerja (X_2) serta prestasi kerja (Y), dengan menggunakan kuesioner (angket) model Skala Likert. Dimana data yang semula berbentuk data ordinal, kemudian diubah menjadi data interval. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan langkah-langkah : (1) pembuatan kisi-kisi berdasarkan indikator, (2) menyusun pernyataan/item sesuai kisi-kisi yang dibuat selanjutnya (3) melakukan diskusi dan konsultasi dengan Dosen Pembimbing.

Berdasarkan pertanyaan instrumen yang diberikan pada responden untuk itu kategori masing-masing variabel ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.2

Kriteria bobot jawaban responden

Kategori	Kriteria Jawaban	Bobot Item Pernyataan
A	Sangat Setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-Ragu	3
D	Tidak Setuju	2
E	Sangat Tidak Setuju	1

Adapun skala pengukuran pada penelitian ini adalah skala interval, hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2006) bahwa skala interval berarti peneliti telah melakukan pengukuran terhadap variabel yang akan diteliti dimana skala yang jarak antara satu data dengan data lainnya sama tapi tidak mempunyai nilai nol (0) absolut (nol berarti tidak ada nilainya).

2. Penyusunan Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini disusun berdasarkan kajian teori dan setiap variabel penelitian dan berpendoman pada cara penyusunan butir angket, instrumen menurut Sugiyono (2006) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena yang diamati disebut variabel. Variabel penelitian agar dapat diukur dijabarkan dalam dimensi, kemudian dimensi dijabarkan dalam indikator-indikator, selanjutnya indikator-indikator dideskripsikan dalam rangka menyusun butir pernyataan.

a) Klasifikasi Variabel

Sesudah masalah penelitian dirumuskan dan studi kepustakaan dilakukan, maka peneliti merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut harus berkaitan dengan masalah yang dipecahkan. Peneliti juga harus menentukan variabel-variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis tersebut. Variabel yang digunakan perlu ditetapkan, didefinisikan dan diklasifikasikan Sugiyono (2006)

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, maka variabel penelitian diklasifikasikan sebagai berikut :

Variabel Independent

X1

=

Motivasi

X2

=

Kompensasi

Variabel Dependent, Y

=

Kinerja Pegawai

b) Definisi Konseptual Variabel

Setelah variabel diklasifikasikan maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara konseptual. Definisi konseptual dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

1. Definisi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berprestasi (kebutuhan akan berprestasi tinggi) yang merupakan suatu dorongan bagi pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kota Sibolga untuk melakukan pekerjaan dengan baik, berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu

secara lebih baik dari sebelumnya. Karakteristik Motivasi kerja berprestasi tinggi yang dimaksud mengacu pada konsep Abraham H. Maslow (2012) adalah rasa adil, rasa aman, hubungan baik, rasa dihargai, rasa senang, rasa menikmati, rasa bergairah, dukungan atasan.

2. Definisi Variabel Kompensasi

Definisi konseptual Kompensasi terbagi atas :

(a) Kompensasi Langsung

(b) Kompensasi Tidak Langsung

mengacu pada pendapat Simamora (2004) bahwa Kompensasi langsung adalah Rasa aman dan puas, sistem pemberian sedangkan Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang diterima, kompensasi yang diberikan

3). Definisi Variabel Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang juga merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bermutu dan tepat sasaran, Wether dan Davis (2005).

e) Definisi Operasional Konsep Variabel

Setelah variabel didefinisikan secara konseptual maka variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan secara operasional. Definisi operasional ini merupakan suatu definisi yang ditujukan agar variabel dapat diukur. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

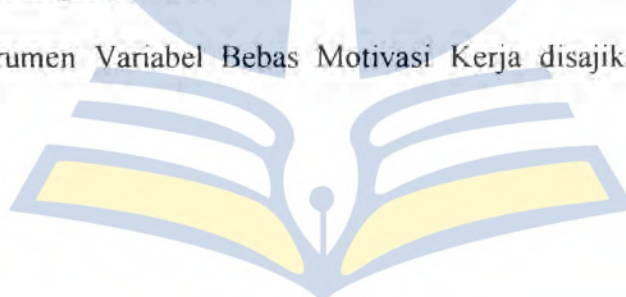
1) Variabel Motivasi (X1), meliputi lima dimensi yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologikal (X1.1)
- b) Kebutuhan rasa aman (X1.2)
- c) Kebutuhan akan kasih sayang (X1.3)
- d) Kebutuhan akan kasih sayang (X1.4)

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator

- (1) Rasa Senang (X1.1.1)
- (2) Rasa Menikmati (X1.1.1)
- (3) Rasa Adil (X1.2.1)
- (4) Rasa Aman(X1.2.1)
- (5) Hubungan Baik (X1.3.1)
- (6) Rasa Bergairah (X1.3.1)
- (7) Dukungan Atasan (X1.4.1)
- (8) Rasa Dihargai (X1.4.1)

Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Motivasi Kerja disajikan pada Tabel 3.3 berikut.



Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Bebas Motivasi

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUMBER DATA & INSTRUMEN	ITEM
MOTIVASI (KONSEP ABRAHAM H. MASLOW, 2012)	MOTIVASI (X1)	1. TANGGUNG JAWAB (X.1.1)	Menyukai tanggung jawan untuk memecahkan masalah (X1.1.1)	Primer/Pegawai (Angket)	1
		2. TUJUAN (X.1.2)	Memiliki tujuan yang jelas dan realistik (X1.2.1)		2
		3. RENCANA KERJA (X1.3)	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh (X1.3.1)		3
		4. UMPAN BALIK (X1.4)	Lebih mengutamakan umpan balik yang nyata (X1.4.1)		4
		5. KEBUTUHAN KASIH SAYANG (X1.5)	Senang dengan tugas yang dilakukan (X1.5.1)		5
			Selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna (X1.5.2)		6

2) Variabel Kompensasi (X2), meliputi tiga dimensi yaitu:

- a) Kompensasi Langsung (X2.1)
- b) Kompensasi Tidak Langsung (X2.2)

kinerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator

- (1) Rasa Adil (X2.1)
- (2) Rasa Layak dan Wajar (X2.1)
- (3) Rasa Fleksibilitas dan Visibilitas (X2.1)
- (4) Rasa Aman dan Puas (X2.1.1)

(5) Sistem Pemberian (X2.1.1)

(6) Kompensasi Yang Diterima (X2.2.2)

(7) Jenis Kompensasi yang diberikan (X2.2.2)

Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Terikat Kompensasi

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUMBER DATA & INSTRUMEN	ITEM
KOMPENSASI (KONSEP, SIMAMORA, 1997)	KOMPENSASI (X2)	1. KOMPENSASI LANGSUNG (X.2.1)	1. Rasa Adil (X.2.1.1)	Primer/Pegawai (Angket)	1
			2. Rasa Layak dan Wajar (X.2.1.2)	Primer/Pegawai (Angket)	2
			3. Rasa Fleksibilitas dan Visibilitas (X.2.1.3)	Primer/Pegawai (Angket)	3
			4. Rasa Aman dan Puas (X2.1.4)	Primer/Pegawai (Angket)	4
		2 KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG (X2.2)	5. Kompensasi yang diterima (X2.2.1)	Primer/Pegawai (Angket)	5
			6. Jenis Kompensasi yang diterima (X2.2.2)	Primer/Pegawai (Angket)	6

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y), meliputi lima dimensi yaitu:

- a) Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*) (Y1)
- b) Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar (*to discharge of fulfill as a vow*) (Y2)
- c) Melakukan suatu kegiatan dalam permainan (*to act a part in a play*)(Y3)

- d) Melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mendapatkan hasil yang diharapkan (*to do what is expected of person or machine*) (Y4)

Prestasi kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator

- (1) Pemamfaatan Hasil Tugas (Y1.1)
- (2) Kuantitas dan Kualitas Hasil Kerja(Y1.2)
- (3) Pengakuan dan Penghargaan (Y2.1)
- (4) Efektifitas Kerja (Y2.2)
- (5) Keterampilan intelektual (Y3.1)

Tabel 3.5 Kisi-kisi Intrumen Varibel Terikat Kinerja Pegawai

KONSEP	VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SUMBER DATA & INSTRUMEN	ITEM
KINERJA PEHAWAI (KONSEP, WETHER dan DAVIS, 2005)	KINERJA PEGAWAI (Y)	1. MELAKUKAN, MENJALANKAN, MELAKSANAKAN (<i>to do or carry out, execute</i>) (Y1)	Kemamfaatan Hasil Kerja (Y1.1)	Primer/Pegawai (Angket)	1
		2. MEMENUHI ATAU MENJALANKAN KEWAJIBAN SUATU NAZAR (<i>to discharge of fulfill as a vow</i>)(Y2)	Kuantitas dan Kualitas Hasil Kerja (Y2 1)	Primer/Pegawai (Angket)	2
		3. MELAKSANAKAN ATAU MENYEMPURNAKAN TANGGUNG JAWAB (<i>to execute or complete an undertaking</i>)(Y3)	Pengakuan dan Penghargaan (Y3 1)	Primer/Pegawai (Angket)	3

KONSEP	VARIABLE	DIMENSI	INDIKATOR	SUMBER DATA & INSTRUMEN	ITEM
		4. MELAKUKAN SUATU KEGIATAN DALAM PERMAINAN <i>(to act a part in a play)(Y4)</i>	Efektifitas Kerja (Y4.1)	Primer/Pegawai (Angket)	4
		5. MELAKUKAN SUATU KEGIATAN DAN MENYEMPURNAKAN SESUAI DENGAN TANGGUNG JAWAB UNTUK MENDAPAT HASIL YANG DIHARAPKAN <i>(to do what is expected of person or machine).(Y5)</i>	Keterampilan dan Intelektual (Y5.1)	Primer/Pegawai (Angket)	5
		6. TARGET PENCAPAIAN (Y6)	Organisasi menetapkan target pencapaian yang harus diselesaikan pegawai (Y6.1)	Primer/Pegawai (Angket)	6

F. Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah jenis data persepsi dan sikap itu berupa respon atau tanggapan responden sebagai hasil jawaban dari kuesioner yang diajukan dengan cara memilih jawaban yang sesuai dan sudah tersedia pada tiap butir pertanyaan dalam kuesioner. Adapun sumber data penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner, kepada pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari

1. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan data penelitian dari buku-buku, jurnal, artikel, peraturan perundang-undangan yang terkait, dan bahan-bahan lain yang dapat menunjang penelitian.

2. Dokumentasi

Metode ini digunakan untuk memenuhi tuntutan kebutuhan data sekunder yang meliputi data tentang jumlah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga berdasarkan golongan kepangkatan, kependidikan dan jenis kelamin. Metode ini dilakukan dengan cara melihat dokumen-dokumen resmi yang ada di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Data-data ini dapat digunakan untuk memberikan gambaran tentang responden dan dipakai sebagai pendukung pembahasan hasil penelitian.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu alat untuk memperoleh data yang berisi pertanyaan maupun pernyataan secara tertulis dan dijawab secara tertulis oleh responden tentang variabel yang diteliti. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval dengan skor 1 sampai dengan 5, (Sugiyono, 2000).

4. Wawancara

Wawancara digunakan untuk mempertegas hasil Kuesioner, dimana wawancara dilakukan tidak berstruktur sehingga tidak dibuat pedoman wawancara.

G. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul, selanjutnya akan dianalisis dengan metode yang sesuai dan mudah dipahami dengan tujuan agar data mentah yang dikumpulkan mempunyai arti dan bermakna guna menjawab permasalahan yang ada. Sejalan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang dikemukakan pada Bab I maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap fenomena yang diteliti melalui data sampel sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum Sugiyono, (2000). Statistik deskriptif dalam hal ini, digunakan untuk memberikan diskripsi tentang variabel berdasarkan skor jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan, dalam hal ini digunakan nilai modus (mode) serta nilai rata-rata skor sehingga dapat diketahui kategori pada masing-masing variabel

Untuk menetapkan tinggi rendahnya variabel bebas motivasi (X1) dan kompensasi (X2) dengan kategori sebagai berikut.

Tabel 3.6
Klasifikasi Interval

Persentase Skor Rata-Rata	Kriteria
81 % sampai dengan 100 %	Baik
61 % sampai dengan 80 %	Cukup Baik
41 % sampai dengan 60 %	Kurang Baik
21 % sampai dengan 40 %	Tidak Baik
0 % sampai dengan 20 %	Sangat Tidak Baik

Penentuan skala interval dapat dilihat pada rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Nilai Tinggi}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Nilai tertinggi = 5, Nilai terendah = 1, jadi interval = 0,8

Tabel.3.7
Penentuan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel Bebas Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2)

Alternatif Jawaban	Interval
Sangat Baik	4,23 – 5,00
Baik	3,42 – 4,22
Sedang	2,61 – 3,41
Kurang	1,81 – 2,60
Sangat Kurang	1,00 – 1,80

Untuk menetapkan tinggi rendahnya variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) yang terdiri dari lima dimensi: a. Kemanfaatan hasil kerja b. Kuantitas dan kualitas hasil kerja c. Pengakuan dan penghargaan d. Efektivitas kerja dan e. Keterampilan intelektual yang kemudian dijabarkan melalui indikator-indikator, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel 3.8
Klasifikasi Interval

Persentase Skor Rata-Rata	Kriteria
81 % sampai dengan 100 %	Baik
61 % sampai dengan 80 %	Cukup Baik
41 % sampai dengan 60 %	Kurang Baik
21 % sampai dengan 40 %	Tidak Baik
0 % sampai dengan 20 %	Sangat Tidak Baik

Penentuan skala interval dapat dilihat pada rumus berikut :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Nilai Tinggi}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= \frac{4}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Nilai tertinggi = 5, Nilai terendah = 1, jadi interval = 0,8

Tabel.3.7
Penentuan Interval dari Alternatif Jawaban Responden untuk Variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban	Interval
Sangat Baik	4,23 – 5,00
Baik	3,42 – 4,22
Sedang	2,61 – 3,41
Kurang	1,81 – 2,60
Sangat Kurang	1,00 – 1,80

Adapun alasan peneliti menetapkan kriteria berbeda untuk kedua variabel berikut adalah karena variabel motivasi dan kompensasi dilihat dari baik atau kurang, sedangkan variabel terikat kinerja pegawai dilihat dari tinggi atau rendahnya.

2. Analisis Statistik Inferensial

Teknik analisis data dengan statistik inferensial menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Berganda

Rumusan regresi berganda menurut Nurgiyantoro, (2000) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X1 = Variabel motivasi

X2 = Variabel Kompensasi

e = error

Penentuan analisis regresi, data yang diolah adalah data rata-rata skor masing-masing variabel.

b. Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam dan sosial. Instrumen itu ada yang sudah tersedia dan yang belum tersedia, kebanyakan instrumen yang telah tersedia sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan yang belum tersedia harus diuji validitasnya dan reliabilitasnya.

1) Uji Validitas

Validitas merupakan ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi sebagai alat ukur, atau kemampuan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, dan memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukan pengukuran tersebut (Azwar, 2000).

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi,
 n = Jumlah responden
 $\sum XY$ = Jumlah skor hasil kali item pernyataan X dan item pernyataan Y
 $\sum X^2$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pernyataan X yang telah dikuadratkan.
 $\sum Y^2$ = Jumlah skor keseluruhan untuk item pernyataan Y yang telah dikuadratkan.

Pengujian terhadap valid tidaknya butir pertanyaan dilakukan dengan cara membandingkan nilai koefisien (r hitung) masing-masing item pertanyaan dengan nilai korelasi tabel (r tabel) pada taraf $\alpha = 0,05$. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Menafsirkan angka tersebut digunakan kriteria tingkat koefisien korelasi (Sarwono, 2007) sebagai berikut :

- 0 – 0,25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
 $> 0,25 - 0,5$: Korelasi cukup
 $> 0,5 - 0,75$: Korelasi kuat

$> 0,75 - 1$: Korelasi sangat kuat

Penentuan signifikansi sebagai berikut.

Angka signifikansi (sig) $< 0,05$ maka hubungan kedua variabel signifikan,

Jika angka signifikansi (sig) $> 0,05$ maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.

Cara lain untuk melihat signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel jika r hitung $> r$ tabel maka terdapat hubungan yang signifikan atau sebaliknya.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama (Ancok, 1997).

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan Kuder Richardson 20 (K-R 20) (Arikunto, 2003) dengan rumus:

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

dengan
$$S^2 = \frac{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)}$$

Dimana r^{11} = reliabilitas tes secara keseluruhan

p = proporsi item untuk jawaban benar

q = proporsi item untuk jawaban salah

$\sum pq$ = jumlah perkalian antara p dan q

n = banyaknya item

S = standar deviasi dari tes

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila r_{11} sama dengan atau $> 0,70$ berarti telah memiliki reliabilitas yang tinggi.
- Apabila r_{11} sama dengan atau $< 0,70$ berarti belum memiliki reliabilitas yang tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

Pengguna regresi harus memenuhi beberapa asumsi klasik sehingga memperoleh estimator terbaik dan tidak bias. Jenis uji asumsi klasik yang dipergunakan dalam hal ini adalah :

a). Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan yang menggambarkan adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel bebas yang diteliti. Regresi mengasumsikan tidak adanya multikolinieritas dapat dideteksi melalui :

- (1) Koefisien determinasi (R^2), jika R^2 sangat tinggi dan tidak satupun koefisien regresi yang signifikan maka secara statistik ini berarti terjadi gejala multikolinieritas.
- (2) Koefisien korelasi antar variabel bebas, korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas (lebih besar 0,9) menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.
- (3) Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) nilai VIF $> \neq 5$ menunjukkan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Penelitian ini pendeteksian multikolinieritas dalam model regresi menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor), jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999).

b). Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Uji ini dilakukan untuk menguji apakah varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Teknik pengujian yang dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman. Sebuah variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas jika korelasi variabel tersebut dengan nilai absolut residual adalah tidak signifikan (Gujarti, 1998).

c). Autokorelasi

Autokorelasi adanya gejala korelasi serial diantara kesalahan pengganggu (residual), sehingga munculnya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya. Untuk mendeteksi terhadap gejala autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (d). Hasil perhitungan Durbin Watson (d) dibandingkan dengan nilai d tabel pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai yaitu nilai batas atas (d_u) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k.

- Jika $d < d_L$ terjadi autokorelasi
- $d > 4 - d_L$ terjadi autokorelasi negatif
- $d_u < d < 4 - d_u$ tidak terjadi autokorelasi
- $d_L \leq d \leq d_u$ atau
- $4 - d_u \leq d \leq 4 - d_L$ pengujian tidak meyakinkan

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang penulis lakukan adalah dengan menggunakan korelasi *product moment*, yang penulis gunakan untuk menguji ketiga variabel, yaitu Kinerja Pegawai dan kompensasi pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga, sedangkan pengujian hipotesis II yaitu menguji bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

Pengujian hipotesis kesatu dan kedua menggunakan uji serentak (uji F). Uji F digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2006) :

$$r = 1 - \frac{SYX_1X_2}{SY^2}$$

Dengan:

$$sY^2 = \frac{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)}$$

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan ($\alpha = 0,05$) atau probabilitas $< 0,05$ maka : H_0 ditolak (H_a diterima) berarti motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fungsi $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) atau probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) berarti motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Keadaan Umum Lokasi Penelitian

Keberadaan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sibolga No. 13 Tahun 2012, adalah sebagai Badan Teknis unsur pelaksana pemerintah daerah yang berfungsi dan mempunyai tugas dalam melaksanakan sebagian kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan di bidang penanggulangan bencana daerah. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga mempunyai tugas dan fungsi:

1. Tugas BPBD Kota Sibolga :

- a. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara.
- b. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- c. Menyusun, menetapkan dan menginformasikan peta rawan bencana
- d. Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana.
- e. Melaporkan penyelenggaraan penanggulangan bencana kepada Walikota setiap bulan sekali dalam kondisi normal dan setiap saat dalam kondisi darurat bencana.
- f. Mengendalikan pengumpulan dan penyaluran uang dan barang.

- g. Mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran yang diterima dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
- h. Melaksanakan kewajiban lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Dalam melaksanakan tugas BPBD Kota Sibolga berfungsi :

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak cepat dan tepat, efektif dan efisien.
- b. Pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh.

Untuk menjalankan tugas yang telah dibebankan, BPBD Kota Sibolga memiliki susunan organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Badan

Kepala Badan adalah seorang yang ditunjuk oleh/diangkat oleh Walikota Sibolga untuk memimpin BPBD Kota Sibolga sebagai unsur pelaksana. Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Sibolga No. 13 Tahun 2012 yang menyatakan bahwa "BPBD Kota Sibolga merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kota Sibolga di bidang Penanggulangan Bencana Daerah sesuai dengan kewenangan Pemerintah Kota Sibolga serta peraturan perundang-undangan yang berlaku".

2. Sekretariat

Sekretariat unsur pelaksana dipimpin oleh seorang sekretaris dan mempunyai tugas membantu Kepala BPBD Kota Sibolga merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis, koordinasi, pembinaan dan pengendalian dalam perencanaan,

evaluasi, pelaporan, keuangan, kepegawaian, tatalaksana, umum, perlengkapan, rumah tangga dan ketatausahaan badan.

3. Kepala Seksi Pencegahan, Kesiapsiagaan, dan Pemadam kebakaran

Kepala seksi Pencegahan, Kesiapsiagaan, dan Pemadam kebakaran mempunyai tugas melakukan sosialisasi dan menyiapkan petugas untuk selalu siapsiaga dan memantau gejala-gejala alam yang berpotensi bencana dan menetapkan dan mencabut status darurat terhadap suatu peristiwa bencana berdasarkan persetujuan kepada BPBD Kota Sibolga.

4. Kepala Seksi Kedaruratan dan Logistik

Kepala Seksi Kedaruratan dan logistik mempunyai tugas menyiapkan dan menyediakan kebutuhan makanan dan minuman serta tenda darurat apa bila terjadi bencana.

5. Rehabilitasi dan Rekonstruksi

Kepala seksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi mempunyai tugas menghitung kerugian diakibatkan oleh bencana dan merencanakan pembangunan kembali terhadap infrastruktur hunian masyarakat, bangunan sekolah, rumah ibadah, dan kerusakan lainnya diakibatkan bencana.

Berdasarkan hasil analisis situasi maka dirumuskanlah sasaran yang akan dicapai meskipun sasaran didasarkan atas hasil analisis situasi sasaran saat ini. Namun sasaran tersebut harus tetap mengacu pada visi dan misi dan tujuan BPBD Kota Sibolga sebagai sumber pengertian bagi perumusan sasaran harus ditulis. Di dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan harus memiliki visi. Visi adalah wawasan yang menjadi sumber masalah bagi dinas dan digunakan untuk memandu perumusan misi dinas, dengan kata lain visi adalah pandangan jauh ke

depan kemana akan dibawa, atau gambaran masa depan yang diinginkan, agar BPBD Kota Sibolga yang bersangkutan dijamin kelangsungan hidup dan perkembangannya. Berdasarkan dokumentasi dan observasi yang dilakukan peneliti di BPBD Kota Sibolga telah menetapkan visi sebagaimana tertuang dalam Renstra adalah ” **TERWUJUDNYA MASYARAKAT DAN DUNIA USAHA YANG TANGGUH DALAM MENGHADAPI BENCANA**”.

Berdasarkan visi yang telah ditetapkan ini maka selanjutnya disusunlah Misi BPBD Kota Sibolga. Misi adalah tindakan untuk merealisasikan visi. Karena visi harus mengakomodasi semua kelompok kepentingan yang terkait dengan BPBD Kota Sibolga, maka misi juga dapat diartikan sebagai tindakan untuk memenuhi masing-masing dari semua kelompok kepentingan yang terkait dengan BPBD Kota Sibolga. Dalam perumusan misi harus mempertimbangkan tugas pokok dan fungsi dinas serta kelompok-kelompok kepentingan yang terkait dengan BPBD Kota Sibolga.

Untuk mencapai atau mewujudkan visi tersebut di atas, telah disusun misi dari BPBD Kota Sibolga dengan menetapkan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan Tupoksi sebagai berikut:

- 1) Memberdayakan dan membina masyarakat dan dunia tangguh dalam bencana.
- 2) Mengelola/mengatur, memelihara, melindungi, dan meningkatkan kualitas sumber daya masyarakat dan dunia usaha tangguh dalam menghadapi bencana;
- 3) Menyediakan dan memfasilitasi pengadaan sarana dan prasarana pascabencana dan prabencana;
- 4) Meningkatkan dan memfasilitasi akses sarana informasi.

Adapun bentuk struktur organisasi BPBD Kota Siboga berdasarkan Peraturan Daerah Kota Sibolga No. Tahun 2012 yaitu BPBD Kota Sibolga pada Tahun 2015 mempunyai Pegawai Negeri Sipil sebanyak 96 orang, Jumlah pegawai tersebut menurut golongan kepangkatan dan kependidikannya dapat dilihat pada tabel 4.1 dan 4.2

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Sibolga Menurut Golongan
Kepangkatan dan Jenis Kelamin

Kepangkatan	L	P	Jumlah	Persentase
Golongan I	7	-	7	7,30
Golongan II	68	8	76	79,16
Golongan III	10	2	12	12,5
Golongan IV	1	-	1	1,04
Jumlah	86	10	96	100

Sumber : BPBD Kota Sibolga Tahun 2015

Dari Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden pada umumnya II yaitu sebesar 81,55 persen karena dilihat dari komposisi pegawai yang ada di BPBD Kota Sibolga secara umum pegawai yang bergolongan II menempati komposisi terbesar. Pegawai yang bergolongan II ini kebanyakan berada pada posisi staf dan sedangkan jumlah persentase golongan III dan IV sebesar 10,41% yang berarti kedua golongan ini memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas sebagai pengambil keputusan.

Tabel 4.2
Jumlah Pegawai Negeri Sipil BPBD Kota Sibolga Menurut
Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan	L	P	Jumlah	Persentase
SD	3	-	3	3,14
SLTP	4	-	4	4,16
SLTA	63	8	71	73,93
Sarjana Muda	5	-	5	5,23
Sarjana	10	2	12	12,5
Pasca Sarajan	1	-	1	1,04
Jumlah	86	10	96	100

Sumber : BPBD Kota Sibolga Tahun 2015

Dari Tabel 4.2 bahwa BPBD Kota Sibolga sebahagian besar responden berpendidikan SLTA 73,93% pada posisi staf. Responden berpendidikan Sarjana (S1) dari komposisi pegawai yang ada di BPBD Kota Sibolga 12,5%, secara umum pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA menempati komposisi terbesar. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana (S1) ini kebanyakan berada pada posisi Pejabat Struktural.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengukuran validitas instrumen menggunakan metode korelasi *Product Moment* antara skor butir pertanyaan dengan total skornya. Apabila hasil perhitungan menunjukkan butir pertanyaan berkorelasi secara signifikan dengan total skor (nilai korelasi > nilai r tabel), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Kolerasi (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Pengujian	Keterangan
X_1 (MOTIVASI)			$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
1	0,984	0,205	$0,984 > 0,205$	Valid
2	0,978	0,205	$0,978 > 0,205$	Valid
3	0,970	0,205	$0,970 > 0,205$	Valid
4	0,985	0,205	$0,985 > 0,205$	Valid
5	0,981	0,205	$0,981 > 0,205$	Valid
6	0,986	0,205	$0,986 > 0,205$	Valid
X_2 (KONPENSASI)				
1	0,972	0,205	$0,972 > 0,205$	Valid
2	0,977	0,205	$0,977 > 0,205$	Valid
3	0,967	0,205	$0,967 > 0,205$	Valid
4	0,977	0,205	$0,977 > 0,205$	Valid
5	0,972	0,205	$0,972 > 0,205$	Valid
6	0,978	0,205	$0,978 > 0,205$	Valid
Y (KINERJA)				
1	0,971	0,205	$0,971 > 0,205$	Valid
2	0,967	0,205	$0,967 > 0,205$	Valid
3	0,961	0,205	$0,961 > 0,205$	Valid
4	0,969	0,205	$0,969 > 0,205$	Valid
5	0,972	0,205	$0,972 > 0,205$	Valid
6	0,968	0,205	$0,968 > 0,205$	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (lampiran 1,2,3,4,5 dan 6)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa semua tes baik tes untuk motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) maupun kinerja pegawai (Y) yang diberikan kepada pegawai valid.

2. Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas yang peneliti lakukan, maka tes yang peneliti berikan adalah memiliki reliabilitas yang tinggi. Dari hasil uji reliabilitas variabel X_1 diperoleh $r_{11} = 0,947$. Hal ini membuktikan bahwa seluruh item adalah reliabel. Uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel X_2 juga terbukti item memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini diketahui dari hasil uji reliabilitas yang menunjukkan angka 0,997. Dan uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel Y juga memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat diketahui karena nilai r_{11} adalah sebesar 0,804. Harga r_{11} yang diperoleh lebih besar dari nilai t_{tabel} , sehingga dapat diketahui bahwa sampel memiliki reliabilitas yang tinggi, disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel : 4.4
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa Cronbach	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,947	Reliabel
Kompensasi (X_2)	0,997	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,804	Reliabel

Data Primer Diolah (lampiran 7,8 dan)

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Diskripsi Variabel

Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Statistik

Variabel	N		Mean	Median	Modus
	Valid	Missing			
X1.1.1	0	96	4.33	4	4
X1.2.1	0	96	3.88	4	4
X1.3.1	0	96	4.24	4	4
X1.4.1	0	96	4.23	4	4
X1.5.1	0	96	4.67	4	4
X1.5.2	0	96	4.31	5	5
X1	0	96	4.55	4	4
X2.1.1	0	96	4.02	5	5
X2.1.2	0	96	4.32	4	4
X2.1.3	0	96	4.33	4	4
X2.1.4	0	96	4.30	4	4
X2.2.1	0	96	4.28	4	4
X2.2.2	0	96	4.68	5	5
X2	0	96	4.29	4	4
Y1.1	0	96	4.08	4	4
Y2.1	0	96	3.98	4	4
Y3.1	0	96	4.24	4	4
Y4.1	0	96	4.29	4	4
Y5.1	0	96	3.80	4	4
Y6.1	0	96	4.19	4	4
Y	0	96	4.20	4	4

Data Primer Diolah (lampiran 10,11 dan 12)

Sesuai dengan tujuan penelitian yang pertama yaitu untuk mendeskripsikan pengaruh variabel motivasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja kerja di BPBD Kota Sibolga, pada bagian ini akan dijelaskan hasil analisis deskriptif dari tanggapan responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yaitu sebanyak 96 responden untuk masing-masing variabel.

Penilaian untuk masing-masing butir pernyataan digunakan nilai modus (*mode*) yang menunjukkan frekuensi terbanyak pilihan responden. Pertimbangan dipilihnya modus sebagai penilaian tanggapan responden karena dengan melihat nilai terbanyak dapat diketahui kecenderungan sebagian besar responden terhadap masing-masing pertanyaan, sedangkan penilaian terhadap variabel digunakan rata-rata skor (*mean*) dari butir pernyataan pada tiap-tiap variabel.

Diskripsi masing-masing variabel berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Motivasi (X1)

Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dari 6 item pernyataan yaitu menyukai tanggungjawab untuk memecahkan masalah kerja, memiliki tujuan yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata dan senang dengan tugas yang dilakukan dan selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuesioner untuk pernyataan butir satu nilai modus sebesar empat mengenai pegawai menyukai tanggung jawab untuk memecahkan masalah kerja ternyata sebagian besar responden menyatakan setuju. Selanjutnya pernyataan butir dua mengenai pegawai memiliki tujuan kerja yang jelas dan realistis sebagian besar responden menyatakan setuju

dengan nilai modus empat, sedangkan pernyataan butir tiga mengenai pegawai memiliki rencana kerja yang menyeluruh sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat, dan pernyataan butir empat mengenai pegawai lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat. Demikian pula pernyataan butir lima tentang pegawai senang dengan tugas yang dilakukan sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat. Dan terakhir pernyataan butir enam sebagian besar responden menyatakan pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di BPBD Kota Sibolga, hal ini dapat dilihat sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dengan nilai modus sebesar lima (Tabel 4.5). Dengan nilai modus sebesar 5 atau sangat setuju, hal ini berarti BPBD Kota Sibolga pada umumnya selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.

Berdasarkan tanggapan terhadap keenam butir pernyataan tersebut dapat diketahui motivasi kerja pegawai dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (mean) keenam butir pernyataan sebesar 4,31 (Tabel 4.5). Selanjutnya dari keenam butir pernyataan tentang motivasi kerja dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya motivasi tersebut adalah pegawai selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna di BPBD Kota Sibolga.

b) Kompensasi (X2)

Variabel kompensasi dengan dimensi kompensasi langsung dan tidak langsung, dalam penelitian ini diukur dari enam item pernyataan yaitu rasa adil,

rasa layak dan wajar, rasa fleksibilitas dan visibilitas, rasa aman dan puas, kompensasi yang diterima, jenis kompensasi yang diterima.

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuesioner untuk pernyataan butir satu dengan nilai modus sebesar lima mengenai pegawai merasa adil dengan kompensasi yang diberikan ternyata sebagian besar responden menyatakan sangat setuju. Selanjutnya pernyataan butir dua pegawai merasa kompensasi yang diberikan layak dan wajar sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat, sedangkan pernyataan butir tiga mengenai rasa fleksibilitas dan visibilitas sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat.

Demikian pula pernyataan butir empat tentang pegawai rasa aman dan puas sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat, pernyataan butir lima tentang Kompensasi yang diterima dan, pada point ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus sebesar empat dan terakhir butir enam tentang Jenis Kompensasi yang diterima, pada poin ini sebagian responden setuju dengan nilai lima (Tabel 4.12). Dengan nilai modus sebesar lima atau sangat setuju pada pernyataan butir enam, hal ini berarti pegawai BPBD Kota Sibolga pada jenis kompensasi yang diterima sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Berdasarkan tanggapan terhadap keenam butir pernyataan tersebut dapat diketahui kompensasi yang diterima dikategorikan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (mean) kelima butir pernyataan sebesar 4,68 (Tabel 4.5). Selanjutnya dari keenam butir pernyataan tentang jenis kompensasi dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya kinerja pegawai.

c) Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini diukur dari enam item pernyataan yaitu organisasi selalu menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan, pekerjaan diselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan organisasi, setiap pekerjaan diselesaikan sesuai dengan yang telah ditetapkan organisasi, jumlah hasil kerja yang diselesaikan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi, setiap pekerjaan diselesaikan dengan penuh ketelitian, dan setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif bagi keahlian pegawai, serta organisasi selalu menetapkan target tentang banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan setiap harinya.

Hasil analisis deskriptif terhadap penyebaran kuesioner untuk untuk pernyataan butir satu nilai modus sebesar empat mengenai kemamfaatan hasil kerja ternyata sebagian besar responden menyatakan sangat setuju organisasi selalu kemamfaatan hasil kerja sesuai dengan kondisi lapangan. Selanjutnya pernyataan butir dua mengenai kuantitas dan kualitas hasil kerja, sebagian besar responden menyatakan setuju pekerjaan ini menunjukkan kuantitas kerja dan kualitas sesuai kebutuhan masyarakat pascabencana dengan nilai modus empat, sedangkan pernyataan butir tiga mengenai setiap pekerjaan Pengakuan dan Penghargaan yang telah diperbuat sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat, dan pernyataan butir empat mengenai Efektifitas Kerja sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat, demikian pula pernyataan butir lima tentang Keterampilan dan Intelektual sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat. Dan yang terakhir

pernyataan butir enam mengenai Organisasi menetapkan target pencapaian yang harus diselesaikan pegawai sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus empat, pada point ini sebagian besar responden menyatakan setuju dengan nilai modus sebesar empat (Tabel 4.5). Dengan nilai modus sebesar empat atau sangat setuju pada pernyataan butir empat, hal ini berarti pegawai BPBD Kota Sibolga pada umumnya efektifitas kerja menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan keadaan dan kondisi lapangan yang terkena bencana.

Berdasarkan tanggapan terhadap keenam butir pernyataan tersebut dapat diketahui Efektifitas kerja pegawai dikategorikan tinggi, hal ini dapat dilihat dari rata-rata skor (mean) keenam butir pernyataan sebesar 4,29 (Tabel 4.5). Selanjutnya dari keenam butir pernyataan tentang efektifitas kerja dapat dilihat bahwa yang paling mendukung tercapainya kinerja tersebut adalah mengenai kondisi lapangan yang mendukung pegawai menetapkan target waktu penyelesaian pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

2. Deskripsi Data

a. Deskripsi Data Motivasi Kerja

Dari penelitian yang dilakukan didapatkan data penilaian motivasi pegawai BPBD Kota Sibolga. Adapun deskripsi data motivasi kerja hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Deskripsi Data Motivasi Pegawai BPBD Kota Sibolga

Variabel	Data Hipotetik				SD	Data Empiris			
	Skor		Mean	SD		Skor		Mean	SD
	Maks	Min				Maks	Min		
Motivasi Kerja	30	6	20	4	29	7	18,86	3,14	

Keterangan:

Data hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian, total skor penilaian motivasi kerja akan diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai BPBD Kota Sibolga. Klasifikasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal (Azwar, 2000). Dari enam item pertanyaan yang berkaitan dengan penilaian motivasi kerja, total skor minimum yang dapat diperoleh dari responden adalah $6 \times 1 = 6$ dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah $6 \times 5 = 30$, sehingga jarak sebarannya adalah $30 - 6 = 24$ dan setiap satuan deviasi standar (σ) bernilai $24 : 6 = 4$ serta mean hipotetiknya (μ) = $24 - 4 = 20$. Dari hasil perhitungan ini maka penilaian motivasi kerja pegawai BPBD Kota Sibolga dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian penilaian motivasi tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Klasifikasi Evaluatif Motivasi Pegawai BPBD Kota Sibolga

Norma Klasifikasi	Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Persen (%)
$X \leq \mu - 1\sigma$	$X \leq 15,72$	Rendah	3	4
$\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$	$15,72 < X < 22$	Sedang	41	32
$X \geq \mu + 1\sigma$	$X \geq 22$	Tinggi	52	64
		Total	96	100

Keterangan:

X = Skor responden

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam Tabel 4.7, diketahui bahwa responden yang menganggap motivasi kerja pegawai BPBD Kota Sibolga rendah sebanyak 4 %, responden yang menganggap motivasi kerja pegawai BPBD Kota Sibolga sedang sebanyak 32%, sedangkan responden yang menganggap motivasi kerja pegawai BPBD Kota Sibolga tinggi sebanyak 64%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai BPBD Kota Sibolga tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

b. Deskripsi Data Kompensasi

Dari penelitian yang dilakukan juga didapatkan data mengenai kompensasi di BPBD Kota Sibolga. Deskripsi data penilaian kompensasi hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Deskripsi Data Kompensasi BPBD Kota Sibolga

Variabel	Data Hipotetik			SD	Data Empiris			SD
	Skor		Mean		Skor		Mean	
	Maks	Min			Maks	Min		
Kompensasi	25	5	16	4	23	5	14,4	3,6

Keterangan :

Data hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Dari data hasil penelitian, total skor penilaian kinerja akan diklasifikasikan untuk mengetahui tingkat pelaksanaan kinerja pada BPBD Kota Sibolga.

Klasifikasi yang dilakukan adalah dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal. Dari 6 item kuesioner kompensasi skor minimum yang dapat diperoleh dari responden adalah $5 \times 1 = 5$ dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah $5 \times 5 = 25$, sehingga jarak sebarannya adalah $25 - 5 = 20$ dan setiap satuan deviasi standar (σ) bernilai $20 : 5 = 4$ serta mean hipotetiknya (μ) = $20 - 4 = 16$. Dari hasil perhitungan ini maka tingkat kompensasi dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian tingkat pelaksanaan kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Klasifikasi Evaluatif Kompensasi BPBD Kota Sibolga

Norma Klasifikasi	Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Persen (%)
$X \leq \mu - 1\sigma$	$X \leq 10,8$	Rendah	1	2
$\mu - 1\sigma < X < \mu + 1\sigma$	$10,8 < X < 18$	Sedang	36	40
$X \geq \mu + 1\sigma$	$X \geq 18$	Tinggi	59	58
		Total	96	100

Keterangan:

X = Skor responden
 μ = Mean hipotetik
 σ = Deviasi standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam Tabel 4.9, diketahui bahwa responden yang memberikan nilai rendah terhadap kompensasi sebanyak 2%, responden yang memberikan penilaian sedang sebanyak 40%, sedangkan responden yang memberikan penilaian kinerja tinggi sebanyak 58%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden terhadap kompensasi pada

BPBD Kota Sibolga masih tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

c. Deskripsi Data Kinerja

Dari penelitian yang dilakukan juga didapatkan data mengenai Kinerja Pegawai di BPBD Kota Sibolga Adapun deskripsi data penilaian kinerja pegawai hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Deskripsi Data Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Sibolga

Variabel	Data Hipotetik				Data Empiris			SD
	Skor		Mean	SD	Skor		Mean	
	Maks	Min			Maks	Min		
Kinerja Pegawai	35	7	24	4	31	7	20,57	3,43

Keterangan :

Data hipotetik = Skor yang seharusnya diperoleh oleh responden

Data empiris = Skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian

Dari data hasil penelitian, total skor penilaian kinerja pegawai juga akan diklasifikasikan dengan mengasumsikan bahwa skor populasi responden mempunyai distribusi normal, sehingga dapat dibuat skor hipotetik yang terdistribusi menurut model normal. Dari tujuh item kuesioner kinerja pegawai skor minimum yang dapat diperoleh dari responden adalah $7 \times 1 = 7$ dan skor maksimum yang dapat diperoleh adalah $7 \times 5 = 35$, sehingga jarak sebarannya adalah $35 - 7 = 28$ dan setiap satuan deviasi standar (σ) bernilai $28 : 7 = 4$ serta mean hipotetiknya (μ) = $28 - 4 = 24$. Dari hasil perhitungan ini maka tingkat pelaksanaan kinerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga klasifikasi yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Klasifikasi evaluatif data penelitian tingkat pelaksanaan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Klasifikasi Evaluatif Pelaksanaan Kinerja Pegawai pada BPBD Kota Sibolga

Norma Klasifikasi	Skor	Klasifikasi	Frekuensi	Persen (%)
$X \sim \mu - 1a$	$X \sim 17,14$	Rendah	5	8
$\mu - 1a < X < \mu + 1a$	$17,14 < X < 24$	Sedang	37	41
$X \sim \mu + 1a$	$X \sim 24$	Tinggi	54	51
		Total	96	100

Keterangan:

X = Skor responden

μ = Mean hipotetik

σ = Deviasi standar

Berdasarkan hasil klasifikasi sebagaimana dimuat dalam Tabel 4.11, diketahui bahwa responden yang memberikan nilai rendah terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Sibolga sebanyak 8%, responden yang memberikan penilaian sedang sebanyak 41%, sedangkan responden yang memberikan penilaian kinerja tinggi sebanyak 51%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa menurut penilaian responden tingkat pelaksanaan kinerja pegawai yang diterapkan pada BPBD Kota Sibolga masih tergolong tinggi karena sebagian besar responden memberikan nilai tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisis harus memenuhi beberapa asumsi dasar. Asumsi klasik (asumsi dasar) dalam model regresi diperlukan untuk menghasilkan estimator yang tidak bias (akurat) dari model regresi dengan metode Kuadrat Kecil Biasa (*Ordinary Least Square*). Dengan terpenuhinya asumsi-asumsi dasar maka hasil estimasi koefisien diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati kenyataan. Sebaliknya jika asumsi dasar tidak terpenuhi

mengakibatkan estimasi koefisiennya menjadi tidak akurat yang pada akhirnya dapat menimbulkan interpretasi dan kesimpulan yang salah.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas, model regresi mensyaratkan tidak adanya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas. Pendeteksian terhadap multikolinieritas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi, jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat derajat multikolinieritas yang tinggi (Sumodiningrat, 1999). Hasil pengujian multikolinieritas dapat disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji multikolinieritas

Variabel	VVIF	Keterangan
X1	1,566	Tidak terjadi multikolinieritas
X2'	1,566	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah

Hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi atau tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

b. Heteroskedastisitas

Model regresi mensyaratkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas atau variasi residual harus sama untuk semua pengamatan (homoskedastisitas). Gejala heteroskedastisitas diuji dengan metode *Rank Spearman Correlation* dengan cara

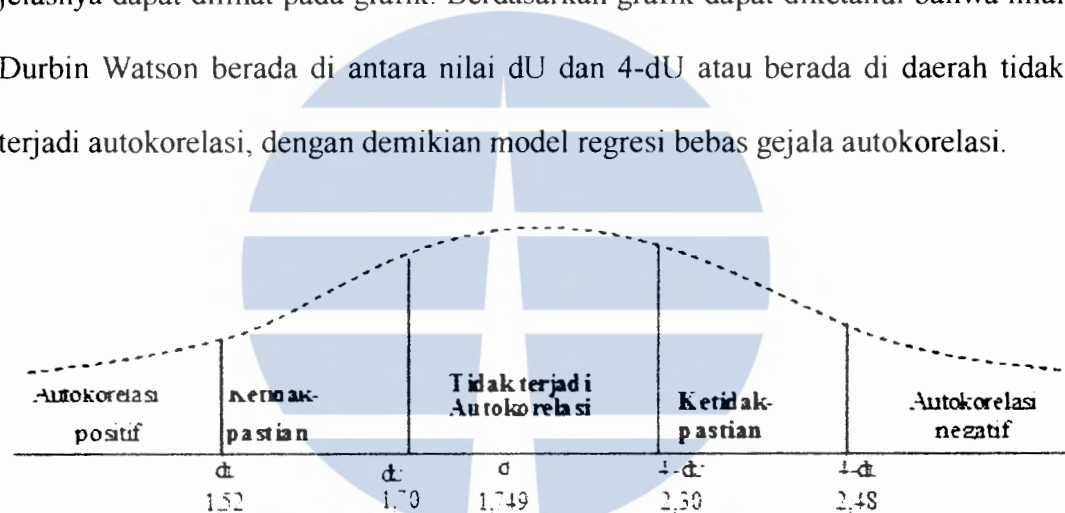
menyusun korelasi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Jadi pengujian heteroskedastisitas dilakukan melalui dua langkah, langkah pertama melakukan regresi variabel bebas dengan variabel terikat untuk mendapatkan nilai residual, langkah kedua melakukan analisis korelasi *Rank Spearman* antara variabel bebas dengan nilai absolut residual. Jika masing-masing variabel bebas tidak berkorelasi signifikan dengan absolut residual pada taraf $\alpha = 5\%$ maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Korelasi antara motivasi (X_1) dengan absolut residual (Absres), diperoleh nilai sebesar 0,274 dengan nilai signifikan 0,260. Karena nilai signifikan (0,260) lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ berarti motivasi tidak berkorelasi secara signifikan dengan nilai residual.
- 2) Korelasi antara kompensasi (X_2) dengan absolut residual (Absres), diperoleh nilai sebesar -0,360 dengan nilai signifikan 0,776. Karena nilai signifikan (0,776) lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ berarti kompensasi tidak berkorelasi secara signifikan dengan nilai residual.

Hasil analisis korelasi Rank Spearman di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak berkorelasi secara signifikan dengan nilai residual di mana nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa residual konstan, tidak dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas, sehingga asumsi tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi terpenuhi.

c. Autokorelasi

Model regresi mensyaratkan tidak adanya autokorelasi atau tidak adanya korelasi serial diantara data pengamatan. Pengujian autokorelasi digunakan uji Durbin Watson, dimana hasil uji diperoleh nilai Durbin Watson (d) = 1,749 sedangkan pada $\alpha = 0,05$; $k = 3$ diperoleh nilai $d_U = 1,70$ dan $d_L = 1,52$ sehingga dapat diketahui nilai $4-d_U = 2,30$ dan $4-d_L = 2,48$ jadi nilai d berada di antara nilai d_U dan $4-d_U$ artinya tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik. Berdasarkan grafik dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson berada di antara nilai d_U dan $4-d_U$ atau berada di daerah tidak terjadi autokorelasi, dengan demikian model regresi bebas gejala autokorelasi.



Hasil analisis asumsi klasik menunjukkan data terdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinearitas atau tidak adanya hubungan linier yang sempurna antar variabel bebas, tidak ada masalah heteroskedastisitas atau variasi residual sama untuk semua pengamatan dan tidak ada masalah autokorelasi atau tidak adanya korelasi serial diantara data pengamatan.

4. Analisis Regresi

Analisis data yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah Analisis Regresi Berganda, dimana perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS For Windows.

Hasil dari program SPSS tersebut berisi informasi yang menunjukkan koefisien regresi, tingkat signifikansi baik itu uji F yang menunjukkan apakah variabel independen (bebas) yang digunakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (terikat) atau uji t yaitu uji secara parsial dari masing-masing variabel independen. Adapun rekapitulasi hasil analisis regresi berganda dari program SPSS versi 11,5 disajikan dalam Tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	B	t	Prob.	Keterangan
Motivasi (X1)	0,486	3,204	0,002	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,326	2,998	0,002	Signifikan
Konstanta	19,957			
Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y)				
Multiple R	=	0,740		
R ²	=	0,548		
Adjusted R ²	=	0,527		
F	=	5,809		
Prob.	=	0,002		
F _{tabel} (σ = 0,05)	=	2,76		
t _{tabel} (σ = 0,05)	=	2,00		
Persamaan Regresi: Y = 19,957 + 0,486 X1 + 0,326 X2 + e				

Sumber: Data primer diolah

keterangan persamaan regresi berganda yang diperoleh ini dapat diketahui bahwa:

$$a = 19,957$$

Artinya tanpa dipengaruhi variabel motivasi dan kompensasi atau variabel motivasi dan kompensasi = 0, maka kompensasi BPBD Kota Sibolga sebesar 19,957 poin.

$$b_1 = 0,486$$

Artinya variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kompensasi BPBD Kota Sibolga dengan koefisien regresi sebesar 0,486 poin, artinya bila variabel motivasi (X_1) dinaikkan sebesar 1 maka akan mengakibatkan kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,486 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel motivasi, semakin naik motivasi semakin meningkat kinerja pegawai.

$$b_2 = 0,326$$

Artinya variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Sibolga dengan koefisien regresi sebesar 0,326 poin, artinya bila variabel kompensasi (X_2) dinaikkan sebesar 1 maka akan mengakibatkan kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,326 poin. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi, semakin diperhatikan kompensasi baik langsung ataupun tidak langsung akan meningkat kinerja pegawai.

Pengujian terhadap model regresi yang diperoleh dilakukan dengan Uji F, dimana berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $F_{hitung} = 5,809$ sedangkan nilai $F_{tabel} = 2,76$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas 0,002 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian model regresi linier berganda yang digunakan tepat.

Adapun kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (R^2) sebesar 0,527 artinya variabel motivasi dan kompensasi mampu memberikan kontribusi sebesar 52,7% terhadap perubahan kinerja pegawai, atau dapat menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 52,7%, sedangkan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Hasil uji kuantitatif yang mendapatkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai BPBD Kota Sibolga, menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

C. Uji Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis I dan II yang peneliti lakukan, maka dapat peneliti sampaikan bahwa dari analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga dapat diterima. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi yang dilakukan diperoleh nilai $r = 0,75$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

1. Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.
2. Probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan probabilitas $0,80 < 0,05$ maka H_0 ditolak (H_a diterima) artinya variabel bebas secara persial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%, berarti terdapat Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga dapat diterima.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga merupakan sebuah badan atau lembaga yang terdiri dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerja sama dalam organisasi dapat berjalan dengan baik apabila Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga terlibat secara aktif dan memiliki dorongan motivasi kerja untuk sama-sama mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil analisis deskripsi motivasi kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga dapat dikategorikan sudah baik. Kondisi ini terutama dicerminkan dari indikator pegawai yang mempunyai tanggung jawab untuk memecahkan masalah kerja yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata tentang kinerjanya dan senang melakukan tugas yang dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Adapun indikator yang paling mendukung tercapainya motivasi kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga adalah pegawai selalu ingin melaksanakan kerja dengan baik, efektif dan cepat, tanpa menunggu masyarakat merasakan efek yang semakin parah.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan uji analisis regresi berganda yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji analisis regresi yang dihasilkan adalah nilai t dan nilainya signifikan ($p < \alpha$).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pendapat ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mc. Chelland yang mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan keinginan atau dorongan yang timbul dari seseorang untuk memacu semangat kerjanya untuk meraih sesuatu yang positif dalam karirnya, dihargai oleh pihak perusahaan tempat bekerja karena dinilai telah memberikan seluruh kemampuan yang dimiliki demi kemajuan perusahaan tempat bekerja. Motivasi positif juga muncul dari keinginan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat, dan agar masyarakat dapat menghadapi bencana dengan kesiapan mental yang kuat dan berusaha untuk selalu bisa menanggulangnya dengan sebaik mungkin. Motivasi kerja adalah sebagai sebuah sarana untuk mencapai sebuah kesuksesan. Implikasi di atas akan membuat seseorang menjadi meningkat kinerjanya.

Ditinjau dari prosesnya maka motivasi kerja memiliki motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya tingginya motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan temuan dengan hasil penemuan Lestari (2000) bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh individu untuk mendorong pencapaian hasil dari aktivitas yang dilakukan secara memuaskan. Oleh sebab itu individu atau karyawan yang bekerja dalam sebuah instansi atau institusi tertentu harus memilikinya. Pencapaian hasil maksimal dalam bekerja sangat dominan dipengaruhi motivasi individu.

Kesimpulan terjadinya pengaruh yang positif dari motivasi kerja membuat pegawai disebabkan adanya motivasi kerja membuat pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan. Menurut Milkovich dan Newman (1999) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian kepada karyawan atas kinerja mereka terhadap perusahaan, baik berupa *finansial*, *service*, maupun *tunjangan*. Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kompensasi adalah segala serangkaian imbalan yang ditawarkan atau diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk rasa terimakasih atas kinerja dan dedikasi karyawan terhadap organisasi. Pemberian kompensasi juga diterima para pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan semangat kerja, sehingga kinerja para pegawai dapat meningkat karena setiap pegawai merasakan setiap usaha dan kinerja mereka membuahkan hasil yang sepadan.

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga telah dilakukan uji regresi berganda yang mendapatkan hasil bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Hal ini dapat diketahui dari hasil nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah positif (0,28) dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar dapat diketahui bahwa peningkatan kinerja cukup besar jika pegawai diberikan kompensasi kerja yang layak.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis terhadap variabel motivasi dan kompensasi kerja menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua yang diajukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi motivasi dan kompensasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

Hasil pengujian signifikansi terhadap variabel motivasi kerja dan kompensasi menunjukkan bahwa hipotesis yang pertama yang diajukan merupakan variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga diterima, artinya tinggi rendahnya kinerja pegawai terutama akan ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja sebagai variabel yang paling mempunyai pengaruh dominan disebabkan karena berawal dari kesediaan pegawai untuk mencurahkan semua segala kemampuan, dan kemauan dalam pekerjaan. Tanpa adanya motivasi yang tinggi maka mustahil kinerja pegawai dapat meningkat dan sesuai dengan harapan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Tingginya motivasi kerja akan meningkatkan tinggi kinerja pegawai.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai akan semakin tinggi kinerja para pegawainya.
3. Variabel motivasi dan kompensasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang dominan dibandingkan variabel motivasi karena nilai regresi kompensasi kerja paling besar dan paling signifikan. Nilai variabel motivasi adalah 0,54 sedangkan nilai regresi variabel kompensasi adalah 0,28. Sedangkan nilai r adalah 0,80. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kompensasi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

B. Saran-Saran

1. Motivasi tidak hanya bersumber dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis pegawai, tetapi bagaimana pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan baik, berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Sehingga dalam rangka meningkatkan kinerja perlu diperhatikan kebutuhan pegawai yang merupakan suatu dorongan bagi BPBD Kota Sibolga.
2. Kebutuhan pegawai merupakan suatu dorongan bagi Pegawai untuk menyukai tanggungjawab guna memecahkan masalah, memiliki tujuan yang jelas dan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, lebih mementingkan umpan balik yang nyata tentang hasil kinerja, dan senang dengan tugas yang dilakukan serta selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna.
3. Secara umum kompensasi yang diterima langsung maupun tidak langsung memang sudah baik, walaupun demikian perlu ditekankan bahwa perhatian pimpinan juga sangat dibutuhkan bagi memberi apresiasi bagi pegawai yang siap terjun kelapangan dalam penyelamatan dan penanggulangan resiko bencana yang tidak dapat diprediksi bukan hanya melihat tingkat pemberian kompensasi. Hal ini perlu sebab semangat juang pegawai dalam menghadapi bencana juga perlu diperhatikan. Akhirnya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu pascabencana akan lebih banyak, sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien.

4. Penelitian ini tidak memasukkan variabel pengalaman kerja serta kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan pegawai, artinya pegawai dengan motivasi kerja tinggi didukung dengan kemampuan yang tinggi akan mampu menghasilkan kerja yang tinggi. Penelitian ini akan lebih lengkap jika memasukkan variabel pengalaman kerja serta kemampuan pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dalam menghadapi bencana di BPBD Kota Sibolga.
5. Variabel kinerja merupakan hasil pengukuran dengan *self reporty* yaitu penilaian oleh pegawai, tidak dilengkapi dengan pengukuran kerja oleh atasan. Hal ini memungkinkan responden menilai terlalu tinggi dirinya sendiri atau penilaian menjadi kurang obyektif. Kepada pihak pimpinan BPBD Kota Sibolga disarankan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan ternyata faktor kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Kinerja merupakan hasil pengukuran dengan *self reporty* yaitu penilaian oleh pegawai, tidak dilengkapi dengan pengukuran kinerja oleh atasan. Hal ini memungkinkan responden menilai terlalu tinggi dirinya sendiri atau penilaian menjadi kurang obyektif. Kepada pihak BPBD Kota Sibolga disarankan untuk meningkatkan penghargaan terhadap kerja pegawai. Hal ini dikarenakan beban berat yang dihadapi pegawai dalam menghadapi bencana ternyata faktor kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, (2002) *Motivation and Personality*. Jakarta
- BNPB, Bappenas, *and the Provincial and District/City Governments of West Sumatra and Jambi and international partners, a joint report. West Sumatra and Jambi Natural Disasters: Damage, Loss and Preliminary Needs Assessment*, October 2009.
- , *Rencana Aksi Rehabilitasi dan Rekonstruksi Pascabencana Serta Percepatan Pembangunan Wilayah Kepulauan Mentawai Provinsi Sumatera Barat Tahun 2011-2013*, Desember 2010.
- , *Kajian Risiko Bencana Tsunami; Panduan Penilaian Ketahanan Daerah*, 2011.
- B. Uno, Hamzah, 2006. *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Denhardt, Janet V dan Denhardt, Robert B, 2007. *The New Public Service, Expanded Edition*. New York: Sharpe Inc.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2008). *Jilid 1-2 Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Erlangga
- Eicker, Stefan; Kochbeck, Jessica and Schuler, Peter M, 2008. *Employee Competencies for Business Process Management*. New York: LNBIP.
- Fischermanns, Gregory, 2006. *Praxis Handbook : Process Management*. Berlin: Sprienger.
- Ghozali, Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- R. Gomez-Mejia, David B. Balkin, Robert L. Cardy (2014) *Managing human resources* edisi terjemahan ke- IX PT. Erlangga
- Hutasoit, C.S, 2011. *Pelayanan Publik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: MAGNAScript Publishing.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Manullang M dan Marihot AMH, 2008. *Manajemen Personalia*. Cet. ke Empat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis R dan Jackson W, 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Noor Fuad, Gofur Ahmad, 2009. *Integreted HRD*. Jakarta:Grasindo.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Palan, R, 2007. *Competence Management-A Practicionser's Guide (Competency Management, Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi)*. Penterjemah:Octa Melia Jalal, Jakarta:PPM.
- R. Wayne Mondy, Robert M. Neo, (2013) *Teori Manajemen Modern*, PT.Erlangga
- Ratmintodan Winarsih, Atik Septi.2013. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta:PustakaPelajar.
- Riduwan, Akdon, 2009. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistik*. Bandung:Alfabeta.
- Riduwan, Kuncoro EA, 2012. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung:Alfabeta
- Rustina, Frida, 2008. *Peringkat Pelayanan Perizinan Online*. Green Coast, Wetlands Internasional, Both Ends, IUCN dan Oxfam Indonesia.
- Santosa, Purbaya, Budidan Ashari, 2005. *Analisa Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta:Andi.
- Sarwono, Jonathan, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Satori, Djam'an dan Komariah, Aan, 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung:PT.Rafika Aditama.
- Setiawan B, 2009. *Analisis Hubungan Antar Variabel (Analisis Regresi, Analisis Korelasi dan Analisis Jalur)*. Bandung:STIA LAN Bandung.
- Silalahi, Ulber, 2006. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung:Universitas Parahyangan Press.
- Simanjuntak, Payaman J, 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Rinneka Cipta.
- Siagian, Sondang,P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT.Bumi Aksara.

Simamora, Hendry, 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Penerbit Alfabeta.

Wibowo,2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta:PT.Rajagrafindo Persada.

Phalestie, A.A. (2010). *Rumah Belajar Psikologi*. Diambil 12 Juli 2010, dari situs World Wide Web. <http://rumahbelajarpsikologi.com>.



Lampiran 1

UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

Diketahui

$$\begin{aligned} X &= 320 \\ X^2 &= 1118 \\ Y &= 1898 \\ Y^2 &= 38134 \\ xy &= 6425 \end{aligned}$$

Maka

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \\ &= \frac{6425}{\sqrt{42633812}} \\ &= 0,984 \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $n = 96$, pada taraf kepercayaan 0,95 maka didapat nilai $r_{tabel} = 0,205$. Karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,984 > 0,205$ maka dapat disimpulkan bahwa soal nomor 1 dinyatakan **valid**. Begitu seterusnya untuk soal kedua sampai keenam.

Lampiran 2

UJI VALIDITAS VARIABEL KONPENSASI

Diketahui

$$\begin{aligned} X &= 290 \\ X^2 &= 940 \\ Y &= 1996 \\ Y^2 &= 42166 \\ xy &= 6125 \end{aligned}$$

Maka

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \\ &= \frac{6125}{\sqrt{39636040}} \\ &= 0,972 \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $n = 96$, pada taraf kepercayaan 0,95 maka didapat nilai $r_{tabel} = 0,205$. Karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,972 > 0,205$ maka dapat disimpulkan bahwa soal nomor 1 dinyatakan **valid**. Begitu seterusnya untuk soal kedua sampai keenam.



Lampiran 3

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

Diketahui

$$\begin{aligned} X &= 378 \\ X^2 &= 1604 \\ Y &= 2215 \\ Y^2 &= 52395 \\ xy &= 8906 \end{aligned}$$

Maka

$$\begin{aligned} r_{XY} &= \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}} \\ &= \frac{8906}{\sqrt{84041580}} \\ &= 0,971 \end{aligned}$$

Selanjutnya hasil tersebut dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $n = 96$, pada taraf kepercayaan 0,95 maka didapat nilai $r_{tabel} = 0,205$. Karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,971 > 0,205$ maka dapat disimpulkan bahwa soal nomor 1 dinyatakan **valid**. Begitu seterusnya untuk soal kedua sampai keenam.

Lampiran 4

UJI RELIABILITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA

$$S^2 = \frac{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}{N(N-1)}$$

$$= \frac{96(38134) - (1898)^2}{96(96-1)}$$

$$= \frac{3660864 - 3602404}{9120}$$

$$= \frac{58460}{9120}$$

$$= 6,41$$

Maka

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

$$= \left(\frac{6}{6-1} \right) \left(\frac{6,41 - 1,45}{6,41} \right)$$

$$= (1,2)(0,789)$$

$$= 0,947$$

Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,987 > 0,205$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan **reliable**.

Lampiran 5

UJI RELIABILITAS VARIABEL KOMPENSASI

$$S^2 = \frac{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}{N(N-1)}$$

$$= \frac{96(40123) - (1898)^2}{96(96-1)}$$

$$= \frac{3851808 - 3783025}{9120}$$

$$= \frac{68783}{9120}$$

$$= 7,54$$

Maka

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

$$= \left(\frac{6}{6-1} \right) \left(\frac{7,54 - 1,31}{7,54} \right)$$

$$= (1,2)(0,84)$$

$$= 0,991$$

Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,991 > 0,205$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan **reliable**.

Lampiran 6

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

$$S^2 = \frac{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}{N(N-1)}$$

$$= \frac{96(52395) - (2215)^2}{96(96-1)}$$

$$= \frac{5029920 - 4106225}{9120}$$

$$= \frac{12395}{9120}$$

$$= 13,56$$

Maka

$$r^{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

$$= \left(\frac{6}{6-1} \right) \left(\frac{13,56 - 4,46}{13,56} \right)$$

$$= (1,2)(0,670)$$

$$= 0,804$$

Kemudian r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} maka diperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $0,804 > 0,205$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item dinyatakan **reliable**.

Lampiran 7

HASIL ANALISIS DATA

$$VY^2 = \frac{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)}$$

Sebelumnya dicari dulu nilai:

$$SY.X_1X_2 = \sqrt{\frac{\sum(Y - YC)^2}{N(N-1)}}$$

$$SY.X_1X_2 = \sqrt{\frac{\sum 39,78}{94}}$$

$$SY.X_1X_2 = \sqrt{0,42}$$

$$SY.X_1X_2 = 0,65$$

Maka diperoleh

$$VY^2 = \frac{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N(N-1)}$$

$$VY^2 = \frac{96.51131 - 2209^2}{96(96-1)}$$

$$VY^2 = \frac{4098576 - 4879681}{9120}$$

$$VY^2 = \frac{28895}{9120}$$

$$VY^2 = 3,17$$

Maka nilai r adalah

$$r = 1 - \frac{SYX_1X_2}{SY^2}$$

$$r = 1 - \frac{0,65}{3,168}$$

$$r = 1 - 0,20$$

$$r = 0,80$$

Lampiran 8

ANALISIS DESKRIPTIF STATISTICS VARIABEL MOTIVASI

		Menyukai tanggung jawan untuk memecahkan masalah	Memiliki tujuan yang jelas dan realistik	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh	Lebih mengutamakan umpan balik yang nyata	Senang dengan tugas yang dilakukan	Selalu ingin menyelesaikan tugas dengan sempurna
N	Valid	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,35	4,41	3,88	4,24	4,23	4,67
Std. Error of Mean		,067	,061	,117	,072	,083	,066
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Mode		4	4	4	4	4	5
Std. Deviation		,540	,495	,953	,583	,675	,536
Variance		,292	,245	,908	,340	,455	,287
Skewness		,036	,378	-,631	-,562	-,617	-1,329
Std. Error of \bar{M}		,295	,295	,295	,295	,295	,295
Kurtosis		-,831	-1,916	-,400	2,215	,644	,857
Std. Error of Kurtosis		,582	,582	,582	,582	,582	,582
Range		2	1	3	3	3	2
Minimum		3	4	2	2	2	3
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		287	291	256	280	279	308
Percentiles	10	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00
	20	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	25	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,10
	40	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	5,00
	60	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
	70	5,00	5,00	4,00	4,90	5,00	5,00
	75	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
	80	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
	90	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Lampiran 9

ANALISIS DESKRIPTIF STATISTICS VARIABEL KOMPENSASI

		Rasa Adil	Rasa Layak dan Wajar	Rasa Fleksibilitas dan Visibilitas	Rasa Aman dan Puas	Kompensasi yang diterima	Jenis Kompensasi yang diterima
N	Valid	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4,55	4,02	4,32	4,33	4,20	4,67
Std. Error of Mean		,068	,111	,078	,087	,058	,077
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Mode		4	4	4	4	4	4
Std. Deviation		,637	,903	,636	,709	,675	,471
Variance		,292	,245	,908	,340	,455	,287
Skewness		,036	,378	-,631	-,562	-,617	-1,329
Std. Error of $\hat{\mu}$,295	,295	,295	,295	,295	,295
Kurtosis		-,831	-1,916	-,400	2,215	,644	,857
Std. Error of Kurtosis		,582	,582	,582	,582	,582	,582
Range		2	1	3	3	3	2
Minimum		3	4	2	2	2	3
Maximum		5	5	5	5	5	5
Sum		287	291	256	280	279	308
Percentiles	10	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00
	20	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	25	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	30	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,10
	40	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	50	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	60	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	70	4,00	4,00	4,00	4,90	4,00	4,00
	75	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
80	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	
90	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	

Lampiran 10

ANALISIS DESKRIPTIF STATISTICS VARIABEL KINERJA PEGAWAI

		Kemamfaatan Hasil Kerja	Kuantitas dan Kualitas Hasil Kerja	Pengakuan dan Penghargaan	Efektifitas Kerja	Keterampilan dan Intelektual	Organisasi menetapkan target pencapaian yang harus diselesaikan pegawai
N	Valid	96	96	96	96	96	96
	Missing	0	0	0	0	0	0
	Mean	4,68	4,29	3,98	4,24	4,29	3,80
	Std. Error of Mean	,068	,111	,078	,087	,058	,077
	Median	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	Mode	4	4	4	4	4	4
	Std. Deviation	,637	,903	,636	,709	,675	,471
	Variance	,292	,245	,908	,340	,455	,287
	Skewness	,036	,378	-,631	-,562	-,617	-1,329
	Std. Error of ~	,295	,295	,295	,295	,295	,295
	Kurtosis	1,646	-,284	2,193	4,761	,167	,857
	Std. Error of Kurtosis	,582	,582	,582	,582	,582	,582
	Range	2	3	2	2	1	2
	Minimum	3	2	3	3	4	3
	Maximum	5	5	5	5	5	5
	Sum	287	291	256	280	279	308
Percentiles	10	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00
	20	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	25	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00
	30	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,10
	40	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	50	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	60	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	70	5,00	5,00	4,00	4,90	4,00	5,00
	75	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
	80	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	5,00
	90	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00

Lampiran 11

UJI HETEROSKEDASTITAS DENGAN METODE RANK SPEARMAN**Correlations**

			motivasi	kompensasi	kinerja pegawai
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1,000	,664(**)	,274(*)
		Sig. (2-tailed)		,000	,026
		N	96	96	96
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,664(**)	1,000	-,036
		Sig. (2-tailed)	,000		,776
		N	96	96	96
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,274(*)	-,036	1,000
		Sig. (2-tailed)	,026	,776	
		N	96	96	96

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients(a)**

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF
1	(Constant)	19,957	3,226		6,187	,000		
	Motivasi	,486	,152	,464	3,204	,002	,638	1,566
	Kompensasi	,326	,146	,326	,998	,002	,638	1,566

a Dependent Variable: prestasi kerja

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,740(a)	,548	,527	2,219	,548	5,809	2	63	,005	1,749

a Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57,18	2	28,591	5,809	,0005(a)
	n	2		4,922		
	Residual	310,090	6			

a Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi

b Dependent Variable: kinerja pegawai



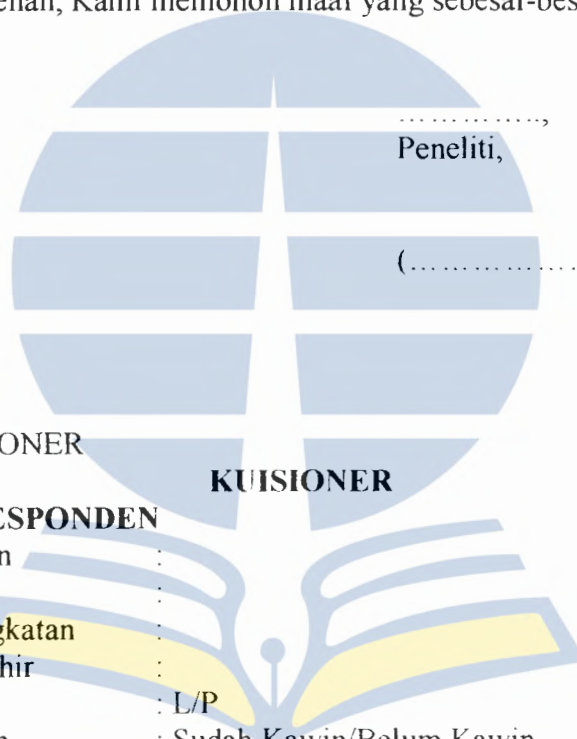
Lampiran 12

PERMOHONAN MENGISI KUISIONER

Penelitian ini ditujukan untuk melengkapi tesis yang merupakan syarat untuk meraih gelar kesarjanaan untuk program studi S2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga.

Demi tercapainya tujuan dalam penelitian ini, Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu penelitian ini untuk mengisi kuesioner ini dengan memberikan jawaban pada kolom yang telah disiapkan. Cara pengisian kuisisioner ini dengan memberikan tanda ceklis (√) pada tempat yang telah disediakan.

Dalam kesempatan ini, Kami mengucapkan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/saudara untuk membantu penelitian ini dan apabila ada sikap Kami yang kurang berkenan, Kami memohon maaf yang sebesar-besarnya.



....., Nopember 2015
Peneliti,

(.....)

LEMBAR KUISIONER

KUISIONER**IDENTITAS RESPONDEN**

Nomor Responden :
Usia Responden :
Golongan/Kepangkatan :
Pendidikan Terakhir :
Jenis Kelamin : L/P
Status Perkawinan : Sudah Kawin/Belum Kawin

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah jawaban pada tempat yang telah disediakan dengan memberikan tanda ceklis (√) yang menurut Bapak/Ibu/Saudara **Paling Tepat** dari masing-masing pernyataan.

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		5	4	3	2	1
		SS	S	N	TS	STS
	Variabel Motivasi Kerja (X₁)					
1.	Pegawai menyukai tanggung jawab kerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga					

2.	Pegawai mempunyai tujuan kerja yang jelas dan realistis di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga					
3.	Pegawai mempunyai rencana kerja yang menyeluruh di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga					
4.	Pegawai lebih mengutamakan umpan balik kerja yang nyata di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga					
5.	Pegawai senang melakukan semua tugas yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga					
6.	Pegawai selalu tertantang untuk melakukan tugas dengan sempurna yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga					
	Variabel Kompensasi Kerja					
1.	Pegawai merasa adil dengan kompensasi yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga					
2.	Pegawai merasa kompensasi yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga layak dan wajar					
3.	Pegawai merasa kompensasi yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga Fleksibilitas dan Visibilitas					
4.	Pegawai merasa kompensasi yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga aman dan memuaskan					
5.	Pegawai merasa kompensasi yang diberikan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga sistem pemberian sesuai dengan prosedur					
6.	Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sibolga merasa jenis kompensasi yang diterima sesuai					
	Kinerja Pegawai					
1.	Organisasi memberikan selalu menetapkan kemanfaatan hasil kerja pegawai					
2.	Organisasi mementingkan kualitas hasil kerja pegawai					
3.	Jumlah hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
4.	Organisasi mementingkan keterampilan dan intelektual pegawai					
5.	Setiap pekerjaan yang diselesaikan mempunyai dampak positif untuk keahlian pegawai					

6.	Organisasi menetapkan target yang harus dicapai pegawai					
----	---	--	--	--	--	--

Keterangan:

Sangat Setuju (SS) : 5

Setuju (S) : 4

Netral (N) : 3

Tidak Setuju (TS) : 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : 1



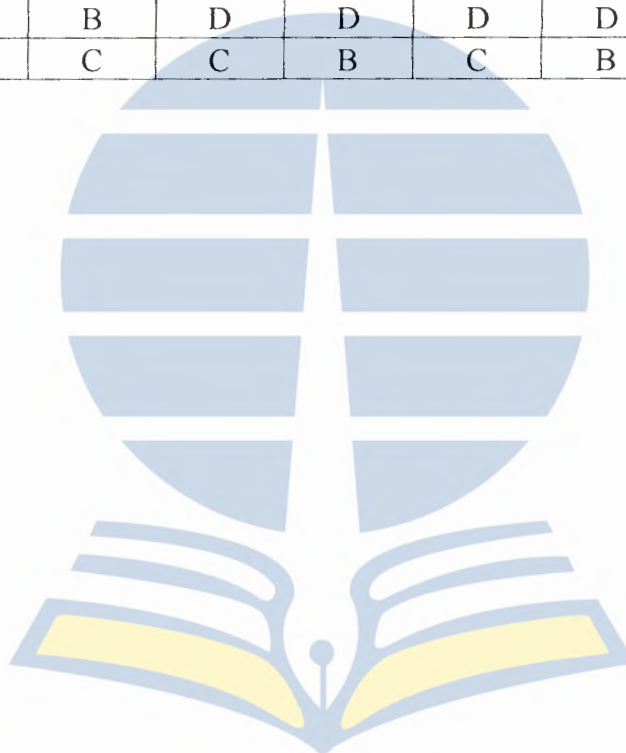
Lampiran 13

JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL MOTIVASI

No	JAWABAN					
	1	2	3	4	5	6
1	B	B	B	C	C	C
2	A	A	B	C	C	D
3	A	B	C	C	D	E
4	A	B	C	C	C	B
5	A	B	C	C	C	C
6	A	C	C	C	C	C
7	C	C	C	C	C	D
8	C	C	C	C	C	D
9	A	A	C	C	C	D
10	A	B	B	C	C	C
11	C	C	C	C	D	E
12	C	C	C	C	D	E
13	C	C	C	B	B	B
14	B	B	C	C	C	B
15	B	B	C	C	C	C
16	B	C	C	C	D	C
17	B	C	C	C	B	B
18	C	C	C	B	B	B
19	C	C	C	C	C	C
20	C	B	C	C	C	C
21	C	B	B	B	B	C
22	C	A	B	C	C	C
23	C	B	C	C	C	C
24	C	A	B	B	D	D
25	C	B	B	B	C	B
26	C	A	B	B	B	B
27	C	C	C	C	C	D
28	C	B	C	C	C	E
29	C	B	B	B	C	C
30	C	C	C	B	B	B
31	C	B	C	C	B	C
32	C	B	C	B	B	B
33	C	B	C	B	B	B
34	C	B	C	C	B	B
35	B	B	C	C	B	B
36	B	B	C	C	B	B
37	B	C	C	C	B	B
38	B	A	B	C	C	D

39	B	A	B	B	D	D
40	C	C	C	C	B	C
41	C	C	C	C	B	B
42	B	C	C	C	B	B
43	B	C	C	C	B	B
44	B	C	C	C	B	B
45	B	C	C	C	B	B
46	B	B	C	C	B	B
47	C	B	C	C	B	B
48	C	B	B	C	D	E
49	B	B	B	D	D	D
50	B	C	C	D	D	C
51	C	C	C	C	C	D
52	C	C	B	C	D	D
53	C	B	C	B	D	D
54	C	C	C	B	B	E
55	C	C	C	B	B	B
56	B	B	C	B	B	B
57	C	B	C	B	C	B
58	C	C	B	B	B	B
59	C	B	C	B	B	B
60	C	C	B	B	B	B
61	C	B	B	C	C	E
62	C	B	B	B	B	B
63	C	B	C	B	B	B
64	C	C	C	C	C	C
65	C	A	C	C	D	D
66	C	A	B	C	C	D
67	C	A	B	C	C	D
68	C	A	C	C	B	B
69	C	A	B	C	C	C
70	C	B	C	C	B	B
71	B	B	C	C	C	C
72	C	A	C	C	C	B
73	C	A	B	C	C	C
74	C	C	C	C	C	B
75	C	A	C	C	B	B
76	C	C	C	C	B	B
77	C	C	C	B	B	B
78	A	A	C	C	C	D
79	C	C	C	C	C	C
80	B	C	C	C	C	C
81	A	A	B	B	C	C

82	C	C	C	C	C	C
83	A	C	C	D	D	D
84	B	C	B	C	B	C
85	B	B	C	C	C	E
86	A	B	C	C	C	D
87	A	C	C	B	B	C
88	A	A	C	C	C	C
89	C	C	C	C	D	D
90	B	C	D	D	B	D
91	C	C	C	C	C	D
92	A	B	C	D	C	D
93	B	B	C	B	D	D
94	B	B	C	C	C	D
95	B	D	D	D	D	D
96	C	C	B	C	B	E



Lampiran 14

JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL MOTIVASI

No	1	2	3	4	5	6	Jlh
1	4	4	4	3	3	3	21
2	5	5	4	3	3	2	22
3	5	4	3	3	2	1	18
4	5	4	3	3	3	4	22
5	5	4	3	3	3	3	21
6	5	3	3	3	3	3	20
7	3	3	3	3	3	2	17
8	3	3	3	3	3	2	17
9	5	5	3	3	3	2	21
10	5	4	4	3	3	3	22
11	3	3	3	3	2	1	15
12	3	3	3	3	2	1	15
13	3	3	3	4	4	4	21
14	4	4	3	3	3	4	21
15	4	4	3	3	3	3	20
16	4	3	3	3	2	3	18
17	4	3	3	3	4	4	21
18	3	3	3	4	4	4	21
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	4	3	3	3	3	19
21	3	4	4	4	4	3	22
22	3	5	4	3	3	3	21
23	3	4	3	3	3	3	19
24	3	5	4	4	2	2	20
25	3	4	4	4	3	4	22
26	3	5	4	4	4	4	24
27	3	3	3	3	3	2	17
28	3	4	3	3	3	1	17
29	3	4	4	4	3	3	21
30	3	3	3	4	4	4	21
31	3	4	3	3	4	3	20
32	3	4	3	4	4	4	22
33	3	4	3	4	4	4	22
34	3	4	3	3	4	4	21
35	4	4	3	3	4	4	22
36	4	4	3	3	4	4	22
37	4	3	3	3	4	4	21
38	4	5	4	3	3	2	21
39	4	5	4	4	2	2	21

40	3	3	3	3	4	3	19
41	3	3	3	3	4	4	20
42	4	3	3	3	4	4	21
43	4	3	3	3	4	4	21
44	4	3	3	3	4	4	21
45	4	3	3	3	4	4	21
46	4	4	3	3	4	4	22
47	3	4	3	3	4	4	21
48	3	4	4	3	2	1	17
49	4	4	4	2	2	2	18
50	4	3	3	2	2	3	17
51	3	3	3	3	3	2	17
52	3	3	4	3	2	2	17
53	3	4	3	4	2	2	18
54	3	3	3	4	4	1	18
55	3	3	3	4	4	4	21
56	4	4	3	4	4	4	23
57	3	4	3	4	3	4	21
58	3	3	4	4	4	4	22
59	3	4	3	4	4	4	22
60	3	3	4	4	4	4	22
61	3	4	4	3	3	1	18
62	3	4	4	4	4	4	23
63	3	4	3	4	4	4	22
64	3	3	3	3	3	3	18
65	3	5	3	3	2	2	18
66	3	5	4	3	3	2	20
67	3	5	4	3	3	2	20
68	3	5	3	3	4	4	22
69	3	5	4	3	3	3	21
70	3	4	3	3	4	4	21
71	4	4	3	3	3	3	20
72	3	5	3	3	3	4	21
73	3	5	4	3	3	3	21
74	3	3	3	3	3	4	19
75	3	5	3	3	4	4	22
76	3	3	3	3	4	4	20
77	3	3	3	4	4	4	21
78	5	5	3	3	3	2	21
79	3	3	3	3	3	3	18
80	4	3	3	3	3	3	19
81	5	5	4	4	3	3	24
82	3	3	3	3	3	3	18

83	5	3	3	2	2	2	17
84	4	3	4	3	4	3	21
85	4	4	3	3	3	1	18
86	5	4	3	3	3	2	20
87	5	3	3	4	4	3	22
88	5	5	3	3	3	3	22
89	3	3	3	3	2	2	16
90	4	3	2	2	4	2	17
91	3	3	3	3	3	2	17
92	5	4	3	2	3	2	19
93	4	4	3	4	2	2	19
94	4	4	3	3	3	2	19
95	4	2	2	2	2	2	14
96	3	3	4	3	4	1	18



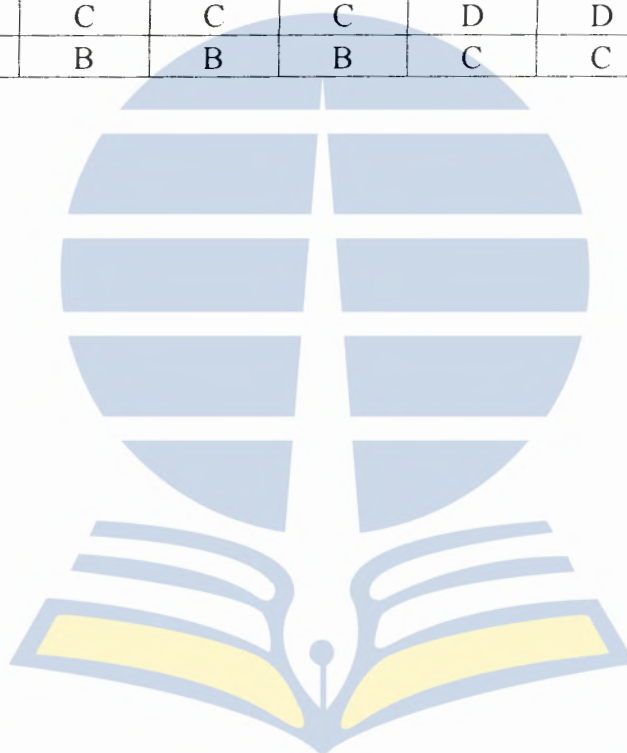
Lampiran 15

JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL KONPENSASI

No	JAWABAN					
	1	2	3	4	5	6
1	A	B	B	C	C	D
2	A	A	B	C	D	D
3	A	B	C	D	D	E
4	B	B	C	C	C	B
5	B	B	C	C	C	C
6	A	C	C	C	C	C
7	B	C	C	C	D	D
8	B	C	C	C	D	D
9	A	A	C	C	D	D
10	A	B	C	C	C	C
11	B	C	C	D	D	E
12	C	C	C	D	D	E
13	C	C	C	C	B	B
14	B	C	C	C	C	B
15	B	C	C	C	C	C
16	B	B	C	C	D	C
17	A	C	C	C	C	C
18	C	C	C	B	B	C
19	A	C	C	C	C	C
20	A	B	C	C	C	C
21	C	B	B	B	B	C
22	C	A	B	C	C	C
23	C	B	C	C	C	C
24	C	A	B	B	D	D
25	C	B	B	B	C	C
26	C	C	C	C	C	D
27	C	C	C	C	D	D
28	C	B	C	C	C	E
29	C	B	B	C	C	C
30	C	C	C	B	B	C
31	C	B	C	C	C	C
32	C	B	C	B	B	C
33	C	B	C	B	C	C
34	A	B	C	C	C	D
35	B	B	C	C	C	B
36	B	B	C	C	C	B
37	B	C	C	C	B	B
38	B	A	B	C	C	D

39	B	A	B	B	D	D
40	C	C	C	C	B	C
41	C	C	C	C	C	C
42	B	C	C	C	D	D
43	C	C	C	C	C	D
44	C	C	C	C	C	D
45	C	C	C	C	B	B
46	C	B	C	C	B	B
47	C	B	C	C	B	B
48	C	B	B	C	D	E
49	B	B	B	D	D	D
50	C	C	C	D	D	C
51	C	C	C	C	D	D
52	C	C	B	C	D	D
53	C	B	C	C	D	D
54	C	C	C	B	B	D
55	C	C	C	B	C	C
56	B	B	C	B	B	C
57	C	C	C	B	C	B
58	C	C	C	C	B	B
59	C	B	C	C	C	B
60	C	C	B	B	B	C
61	C	C	C	C	C	E
62	C	B	B	B	B	C
63	C	B	C	C	B	B
64	C	C	C	C	C	D
65	C	B	C	C	D	D
66	C	B	B	C	C	D
67	C	B	B	C	C	D
68	C	A	C	C	B	B
69	C	B	C	C	C	C
70	C	B	C	C	B	B
71	B	B	C	C	C	C
72	B	C	C	C	C	B
73	C	B	B	C	C	C
74	B	C	C	C	C	C
75	C	A	C	C	B	C
76	C	C	C	C	B	C
77	C	C	C	B	B	B
78	A	A	C	C	C	D
79	C	C	C	C	C	C
80	C	C	C	C	C	C
81	A	A	B	B	C	C

82	C	C	C	C	C	E
83	A	C	C	D	D	E
84	B	C	B	C	D	D
85	B	B	C	C	D	E
86	A	B	C	C	C	D
87	B	C	C	B	B	C
88	B	B	C	C	C	C
89	C	C	C	C	D	D
90	B	C	D	D	B	D
91	C	C	C	C	D	D
92	A	B	C	D	C	E
93	B	C	C	B	D	D
94	B	B	C	C	C	D
95	C	C	C	D	D	D
96	B	B	B	C	C	E



Lampiran 16

JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL KONPENSASI KERJA

No	1	2	3	4	5	6	JLH
1	5	4	4	3	3	2	21
2	5	5	4	3	2	2	21
3	5	4	3	2	2	1	17
4	4	4	3	3	3	4	21
5	4	4	3	3	3	3	20
6	5	3	3	3	3	3	20
7	4	3	3	3	2	2	17
8	4	3	3	3	2	2	17
9	5	5	3	3	2	2	20
10	5	4	3	3	3	3	21
11	4	3	3	2	2	1	15
12	3	3	3	2	2	1	14
13	3	3	3	3	4	4	20
14	4	3	3	3	3	4	20
15	4	3	3	3	3	3	19
16	4	4	3	3	2	3	19
17	5	3	3	3	3	3	20
18	3	3	3	4	4	3	20
19	5	3	3	3	3	3	20
20	5	4	3	3	3	3	21
21	3	4	4	4	4	3	22
22	3	5	4	3	3	3	21
23	3	4	3	3	3	3	19
24	3	5	4	4	2	2	20
25	3	4	4	4	3	3	21
26	3	3	3	3	3	2	17
27	3	3	3	3	2	2	16
28	3	4	3	3	3	1	17
29	3	4	4	3	3	3	20
30	3	3	3	4	4	3	20
31	3	4	3	3	3	3	19
32	3	4	3	4	4	3	21
33	3	4	3	4	3	3	20
34	5	4	3	3	3	2	20
35	4	4	3	3	3	4	21
36	4	4	3	3	3	4	21
37	4	3	3	3	4	4	21
38	4	5	4	3	3	2	21
39	4	5	4	4	2	2	21

40	3	3	3	3	4	3	19
41	3	3	3	3	3	3	18
42	4	3	3	3	2	2	17
43	3	3	3	3	3	2	17
44	3	3	3	3	3	2	17
45	3	3	3	3	4	4	20
46	3	4	3	3	4	4	21
47	3	4	3	3	4	4	21
48	3	4	4	3	2	1	17
49	4	4	4	2	2	2	18
50	3	3	3	2	2	3	16
51	3	3	3	3	2	2	16
52	3	3	4	3	2	2	17
53	3	4	3	3	2	2	17
54	3	3	3	4	4	2	19
55	3	3	3	4	3	3	19
56	4	4	3	4	4	3	22
57	3	3	3	4	3	4	20
58	3	3	3	3	4	4	20
59	3	4	3	3	3	4	20
60	3	3	4	4	4	3	21
61	3	3	3	3	3	1	16
62	3	4	4	4	4	3	22
63	3	4	3	3	4	4	21
64	3	3	3	3	3	2	17
65	3	4	3	3	2	2	17
66	3	4	4	3	3	2	19
67	3	4	4	3	3	2	19
68	3	5	3	3	4	4	22
69	3	4	3	3	3	3	19
70	3	4	3	3	4	4	21
71	4	4	3	3	3	3	20
72	4	3	3	3	3	4	20
73	3	4	4	3	3	3	20
74	4	3	3	3	3	3	19
75	3	5	3	3	4	3	21
76	3	3	3	3	4	3	19
77	3	3	3	4	4	4	21
78	5	5	3	3	3	2	21
79	3	3	3	3	3	3	18
80	3	3	3	3	3	3	18
81	5	5	4	4	3	3	24
82	3	3	3	3	3	1	16

83	5	3	3	2	2	1	16
84	4	3	4	3	2	2	18
85	4	4	3	3	2	1	17
86	5	4	3	3	3	2	20
87	4	3	3	4	4	3	21
88	4	4	3	3	3	3	20
89	3	3	3	3	2	2	16
90	4	3	2	2	4	2	17
91	3	3	3	3	2	2	16
92	5	4	3	2	3	1	18
93	4	3	3	4	2	2	18
94	4	4	3	3	3	2	19
95	3	3	3	2	2	2	15
96	4	4	4	3	3	1	19



Lampiran 17

JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	1	2	3	4	5	6	JLH
1	5	4	4	3	3	2	21
2	5	5	4	3	2	2	21
3	5	4	3	2	2	1	17
4	4	4	3	3	3	4	21
5	4	4	3	3	3	3	20
6	5	3	3	3	3	3	20
7	4	3	3	3	2	2	17
8	4	3	3	3	2	2	17
9	5	5	3	3	2	2	20
10	5	4	3	3	3	3	21
11	4	3	3	2	2	1	15
12	3	3	3	2	2	1	14
13	3	3	3	3	4	4	20
14	4	3	3	3	3	4	20
15	4	3	3	3	3	3	19
16	4	4	3	3	2	3	19
17	5	3	3	3	3	3	20
18	3	3	3	4	4	3	20
19	5	3	3	3	3	3	20
20	5	4	3	3	3	3	21
21	3	4	4	4	4	3	22
22	3	5	4	3	3	3	21
23	3	4	3	3	3	3	19
24	3	5	4	4	2	2	20
25	3	4	4	4	3	3	21
26	3	3	3	3	3	2	17
27	3	3	3	3	2	2	16
28	3	4	3	3	3	1	17
29	3	4	4	3	3	3	20
30	3	3	3	4	4	3	20
31	3	4	3	3	3	3	19
32	3	4	3	4	4	3	21
33	3	4	3	4	3	3	20
34	5	4	3	3	3	2	20
35	4	4	3	3	3	4	21
36	4	4	3	3	3	4	21
37	4	3	3	3	4	4	21
38	4	5	4	3	3	2	21
39	4	5	4	4	2	2	21

40	3	3	3	3	4	3	19
41	3	3	3	3	3	3	18
42	4	3	3	3	2	2	17
43	3	3	3	3	3	2	17
44	3	3	3	3	3	2	17
45	3	3	3	3	4	4	20
46	3	4	3	3	4	4	21
47	3	4	3	3	4	4	21
48	3	4	4	3	2	1	17
49	4	4	4	2	2	2	18
50	3	3	3	2	2	3	16
51	3	3	3	3	2	2	16
52	3	3	4	3	2	2	17
53	3	4	3	3	2	2	17
54	3	3	3	4	4	2	19
55	3	3	3	4	3	3	19
56	4	4	3	4	4	3	22
57	3	3	3	4	3	4	20
58	3	3	3	3	4	4	20
59	3	4	3	3	3	4	20
60	3	3	4	4	4	3	21
61	3	3	3	3	3	1	16
62	3	4	4	4	4	3	22
63	3	4	3	3	4	4	21
64	3	3	3	3	3	2	17
65	3	4	3	3	2	2	17
66	3	4	4	3	3	2	19
67	3	4	4	3	3	2	19
68	3	5	3	3	4	4	22
69	3	4	3	3	3	3	19
70	3	4	3	3	4	4	21
71	4	4	3	3	3	3	20
72	4	3	3	3	3	4	20
73	3	4	4	3	3	3	20
74	4	3	3	3	3	3	19
75	3	5	3	3	4	3	21
76	3	3	3	3	4	3	19
77	3	3	3	4	4	4	21
78	5	5	3	3	3	2	21
79	3	3	3	3	3	3	18
80	3	3	3	3	3	3	18
81	5	5	4	4	3	3	24
82	3	3	3	3	3	1	16

83	5	3	3	2	2	1	16
84	4	3	4	3	2	2	18
85	4	4	3	3	2	1	17
86	5	4	3	3	3	2	20
87	4	3	3	4	4	3	21
88	4	4	3	3	3	3	20
89	3	3	3	3	2	2	16
90	4	3	2	2	4	2	17
91	3	3	3	3	2	2	16
92	5	4	3	2	3	1	18
93	4	3	3	4	2	2	18
94	4	4	3	3	3	2	19
95	3	3	3	2	2	2	15
96	4	4	4	3	3	1	19



Lampiran 18

JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL KINERJA PEGAWAI

No	1	2	3	4	5	6
1	A	B	B	B	B	B
2	A	A	A	B	B	D
3	A	B	B	B	B	E
4	A	B	B	B	B	B
5	A	A	A	C	C	C
6	A	A	B	C	C	C
7	B	A	A	C	D	D
8	A	A	C	C	D	D
9	A	A	A	A	D	D
10	A	B	C	B	A	C
11	B	C	C	D	C	C
12	C	C	C	D	C	C
13	C	C	A	A	B	B
14	A	A	B	C	C	B
15	B	C	C	C	A	A
16	B	B	C	A	D	C
17	A	A	A	C	C	C
18	C	A	A	B	B	C
19	A	C	B	C	C	C
20	A	B	C	C	C	C
21	A	B	B	B	B	C
22	A	A	A	C	C	C
23	A	B	C	C	C	B
24	C	A	B	B	C	B
25	C	B	B	B	A	A
26	A	C	C	C	C	A
27	A	A	B	C	D	D
28	A	B	C	C	C	E
29	B	B	B	B	B	B
30	B	B	B	B	B	B
31	B	B	B	B	B	C
32	A	B	B	B	B	B
33	A	A	A	B	C	C
34	A	A	A	C	C	C
35	A	A	A	C	C	B
36	B	B	A	A	C	B
37	B	A	C	A	B	B
38	A	A	B	A	B	D
39	A	A	B	B	A	D

40	A	B	C	C	B	C
41	B	B	B	B	B	C
42	A	B	B	B	B	D
43	A	A	A	C	C	D
44	A	A	A	C	C	D
45	A	A	B	C	B	B
46	A	B	A	C	B	B
47	A	B	A	C	B	B
48	A	B	B	A	D	E
49	B	B	B	A	D	D
50	C	C	C	A	B	C
51	A	A	C	C	D	D
52	A	A	B	C	D	D
53	A	A	C	C	D	D
54	C	A	C	B	B	D
55	A	A	B	B	C	C
56	B	B	A	B	B	C
57	A	C	A	B	C	B
58	A	A	B	C	B	B
59	A	B	A	B	C	B
60	A	C	A	A	B	C
61	A	A	C	C	C	E
62	A	A	B	B	B	C
63	A	A	B	C	B	B
64	B	A	A	C	C	D
65	A	A	A	C	D	D
66	C	B	A	A	A	D
67	C	B	B	B	A	B
68	C	A	B	A	B	B
69	C	B	B	A	A	C
70	A	A	B	C	B	B
71	B	B	B	A	C	C
72	B	B	C	A	B	B
73	A	B	B	C	B	B
74	B	A	B	C	C	C
75	C	A	C	B	B	C
76	B	B	B	B	B	C
77	B	B	B	B	B	B
78	A	A	B	B	B	D
79	C	C	B	B	B	C
80	B	B	B	B	B	C
81	A	A	B	B	C	B
82	B	B	B	B	B	E

83	A	B	B	B	C	E
84	A	B	B	B	B	B
85	A	A	A	B	D	E
86	A	A	A	C	C	D
87	B	C	A	B	B	C
88	A	A	A	B	C	C
89	A	B	C	A	D	D
90	A	B	B	D	B	D
91	B	B	B	B	C	D
92	A	B	B	B	C	E
93	B	B	B	B	B	C
94	A	B	B	C	C	B
95	A	B	B	C	D	D
96	B	B	B	B	B	C

