

**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Tenaga
Kerja Sukarela pada Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kabupaten
Ogan Ilir)**



**Tesis
Oleh :**

**IDA ROSYIDAH
NIM 01032622226004**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si)
pada
Program Studi Magister Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM
Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Nama Mahasiswa : Ida Rosyidah
NIM : 01032622226004
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.
NIP. 195307071979032001

Pembimbing Kedua,

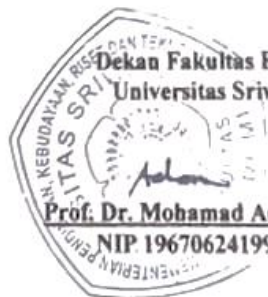


Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,



Dr. Yuliani., SE., MM.
NIP. 197608252002122004



Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya,

Prof. Dr. Mohamad Adam., SE., ME
NIP. 196706241994021002

Tanggal Lulus : 14 Desember 2023



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TESIS

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D.
NIP. 195307071979032001

(*Badia Perizade*)
.....)

Sekretaris : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si.
NIP. 196610221992032002

(*Zunaidah*)
.....)

Anggota (1) : Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M.
NIP. 196211101991031006

(*Yos Karimudin*)
.....)

(2) : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M.
NIP. 198104012014092001

(*Wita Farla WK*)
.....)



**BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS
MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

| No. | Nama | Tanda tangan | Tanggal |
|-----|-------------------------------------|--------------|----------------|
| 1. | Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D. | | 05 - 01 - 2024 |
| 2. | Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. | | 2 - 01 - 2024 |
| 3. | Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M. | | 19 - 12 - 2023 |
| 4. | Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M. | | 21 - 12 - 2023 |

Menerangkan bahwa:

Nama : Ida Rosyidah
NIM : 01032622226004
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir

Telah memperbaiki tesis hasil ujian

Palembang, 05 - 01 - 2024
Mengetahui
Koordinator Program Studi

Dr. Yuliani., SE., MM
NIP 197608252002122004



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Raya Palembang-Prabumulih Km. 32 Inderalaya (Ogan Ilir) Kode Pos 30662
Tel: (0711) 580964, 580646 Fax:(0711) 580964
Jl. Srijaya Negara Bukit Besar Palembang 30139
Laman: <http://fe.unsri.ac.id> – email : dekan@fe.unsri.ac.id

MATRIK PERBAIKAN TESIS

Nama : IDA ROSYIDAH
NIM : 01032622226004
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM
Pembimbing : 1. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D
2. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si

(.....)*
(.....)*

| No. | Dosen Penguji | Saran dan Masukan | Keterangan | Paraf |
|-----|---------------------------------|--|------------|-------|
| 1. | Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M | <ul style="list-style-type: none">▪ Perbaiki penulisan yang kurang rapih dan typo serta penggunaan huruf kapital▪ Pada keterangan jumlah gaji, ditambahkan narasi bahwa gaji tersebut perbulan▪ Perbaiki gambar kerangka konseptual▪ Kata lama bekerja diganti menjadi masa kerja▪ Pada bagian Uji <i>Convergen Validity</i> dan <i>Composite Reliability</i> kata diatas (>) 0,7 diganti dengan diatas atau sama dengan (≥) 0,7▪ Pada Tabel Hasil Uji AVE dan Uji <i>Q-Square</i> ditambahkan hasil nilai rata-ratanya.▪ Perbaiki rumus pada Uji Kecocokan (<i>GoF</i>)▪ Jelaskan perbedaan tingkat gaji yang diterima tks setiap bulannya. | Ok | Y- |
| 2. | Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M | <ul style="list-style-type: none">▪ Perbaiki penulisan pada Abstrak▪ Kata semua TKS diganti jadi seluruh TKS▪ Perbaiki cara penulisan singkatan secara benar (Konsisten dalam menyingkat)▪ Perbaiki penulisan huruf asing secara benar▪ Perbaiki penjelasan pada tabel distribusi frekuensi (Berikan juga penjelasan pada yang menjawab netral dan tidak setuju)▪ Perbaiki saran penelitian▪ Perbaiki implikasi penelitian sesuaikan dengan hasil tabel distribusi frekuensi▪ Sesuaikan kesimpulan dengan tujuan | Ok | MF |

Palembang, 05 - 012024
Koordinator Program Studi
Magister Ilmu Manajemen,

Dr. Yuliani., SE., M.M
197608252002122004

*) paraf pembimbing

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ida Rosyidah
Tempat dan tanggal lahir : Sakatiga, 11 Juli 1998
Program Studi : Magister Ilmu Manajemen
NIM : 01032622226004

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Seluruh data, informasi, interpretasi, serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengelolaan, serta pemikiran saya dengan pengarahan dari para pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang ditulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik, baik di Universitas Sriwijaya maupun di perguruan tinggi lain.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut diatas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah.

Ogan Ilir, 18 Desember 2023
Yang memuat pernyataan



Ida Rosyidah
NIM 01032622226004

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Aku terlahir tuk jadi pemenang, takkan pernah terpikir tuk jadi pecundang,
hanya satu yang selalu ku kenang, saat sorak sorak itu berkumandang”*

(Penulis)

*(Jika mimpimu tak mampu membangunkanmu untuk Tahajjud, artinya kau
tidak benar-benar ingin mewujudkan mimpi itu”*

(Penulis)

*Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang,
Tesis ini saya persembahkan untuk kedua orang tercinta, keluarga besar,
serta Universitas Sriwijaya. Terima kasih untuk semua kesempatan dan
pembelajaran.*

~ Ida Rosyidah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi pada Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir". Tesis ini adalah sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi penulis untuk memperoleh gelar Magister Sains Program Studi S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam tesis ini dibahas mengenai Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kata sempurna, atas segala kekurangan dan ketidaksempurnaan tesis ini penulis sangat mengharapkan masukan, kritik dan saran yang bersifat membangun kearah perbaikan dan menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT .

Ogan Ilir, Desember 2023
Penulis,



Ida Rosyidah
NIM 01032622226004

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis dengan tulus hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dukungan, motivasi, saran dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis selama penyusunan tesis ini. Pada Kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwah, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
3. Bapak Drs. Isnurhadi, S.E., M.B.A., Ph.D selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
4. Bapak Mu'izzuddin, S.E., M.M selaku Wakil Dekan II Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
5. Bapak Dr. Suhel, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Bapak Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
7. Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M selaku Koordinator Program Studi S2 Ilmu Manajemen
8. Ibu Prof. Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D., selaku pembimbing pertama dan Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si., selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan tesis ini.
9. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M dan Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.Si., selaku penguji tesis yang telah banyak memberikan pengarahan, saran serta masukan.
10. Seluruh Dosen, staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu pengetahuan dan bantuan yang telah diberikan.
11. Kedua orang tua saya Bapak Kasmin Awi dan Ibu Danilah, yang telah memberikan dukungan, semangat, dan juga doa restu selama proses tesis ini.

12. Keluarga besarku, serta semua pihak yang terlibat
13. Teman-teman seperjuangan S2 Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Angkatan 2021 (2).
14. Almamaterku tercinta.

Akhirnya dengan kerendahan hati, penulis memohon maaf dan menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, kesalahan dan keterbatasan penulis dalam menyusun tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi setiap orang dan menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

Ogan Ilir, Desember 2023
Penulis,



Ida Rosyidah
NIM 01032622226004

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Tenaga Kerja Sukarela (TKS) Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh TKS yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir yaitu berjumlah 64 orang dan pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *softwere* SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi finansial dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signiifkan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dapat memediasi hubungan antara kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk memberikan gaji secara tepat waktu bagi TKS, memberikan kesempatan karir secara adil bagi tiap TKS, serta memberikan motivasi kerja seperti dukungan kepada seluruh TKS Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research aimed to know the influence of financial compensation and job satisfaction on employee performance with work motivation as an intervening variable in the Voluntary Workforce (TKS) of the General Section of the Regional Secretariat of Ogan Ilir Regency. The population in this research are all employees at General Section of the Regional Secretariat of Ogan Ilir Regency consist of 64 employees and census method implemented to consider the number of respondents. Data analysis technique uses Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS software. The results of the research show that financial compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, financial compensation and job satisfaction have a positive and significant effect on work motivation, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, work motivation can mediate the relationship between financial compensation and job satisfaction on employee performance. The implication of this research is the importance of companies providing timely salaries for TKS, providing fair career opportunities for each TKS, and providing work motivation such as support to all TKS in the General Section of the Ogan Ilir Regency Regional Secretariat.

Keyword : *Financial Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : IDA ROSYIDAH
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Sakatiga, 11 Juli 1998
Agama : Islam
Pekerjaan : Tenaga Honorar
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dusun I Desa Sakatiga Kecamatan Indralaya
Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan
Alamat Email : idarosyidah98@gmail.com

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 13 Indralaya
SLTP : MTS Negeri Sakatiga
SLTA : SMA Negeri 1 Indralaya
S-1 : Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | ii |
| PESETUJUAN TIM PENGUJI TESIS..... | ii |
| BUKTI TELAH MEMPERBAIKI TESIS | iv |
| MATRIKS PERBAIKAN TESIS..... | v |
| HALAMAN PERNYATAAN | vi |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| UCAPAN TERIMA KASIH..... | ix |
| ABSTRAK..... | xi |
| ABSTRACT..... | xii |
| RIWAYAT HIDUP | xiii |
| DAFTAR ISI..... | xiv |
| DAFTAR TABEL | xvii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xixx |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xixx |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 12 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 12 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 12 |
| | |
| BAB II STUDI KEPUSTAKAAN..... | 14 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 14 |
| 2.1.1 Kompensasi | 14 |
| 2.1.2 Kepuasan Kerja..... | 15 |
| 2.1.3 Motivasi Kerja..... | 18 |
| 2.1.4 Kinerja Pegawai | 22 |
| 2.2 Hubungan Antar Variabel Penelitian | 24 |
| 2.2.1 Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai..... | 24 |
| 2.2.2 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 25 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 2.2.3 | Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 26 |
| 2.2.4 | Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja | 27 |
| 2.2.5 | Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja | 27 |
| 2.2.6 | Hubungan Antara Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening..... | 28 |
| 2.2.7 | Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening..... | 30 |
| 2.3 | Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.4 | Kerangka Konseptual..... | 43 |
| 2.5 | Hipotesis | 43 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 44 |
| 3.1 | Ruang Lingkup Penelitian | 44 |
| 3.2 | Rancangan Penelitian..... | 44 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data | 44 |
| 3.3.1 | Jenis Data | 44 |
| 3.3.2 | Sumber Data | 45 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data..... | 45 |
| 3.5 | Populasi dan Sampel..... | 46 |
| 3.6 | Metode Analisis Data..... | 46 |
| 3.6.1 | Uji Validitas..... | 47 |
| 3.6.2 | Uji Reliabilitas | 47 |
| 3.6.3 | Metode Suksesi Interval/ <i>Method of Successive Interval</i> (MSI)..... | 48 |
| 3.7 | Teknik Analisis..... | 49 |
| 3.7.1 | Analisis Deskriptif..... | 49 |
| 3.7.2 | Analisis Kuantitatif..... | 50 |
| 3.7.3 | Analisis Inferensial..... | 50 |
| 3.7.3.1 | <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)..... | 50 |
| 3.7.3.3 | <i>Model Measurement (Outher Model dan Inner Model)</i> | 54 |
| 3.8 | Definisi Operasional | 58 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | | 62 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 62 |
| 4.2 | Gambaran Umum Responden | 65 |
| 4.2.1 | Jenis Kelamin..... | 65 |

| | | |
|---------------------------------|---|-----|
| 4.2.2 | Usia..... | 66 |
| 4.2.3 | Pendidikan Terakhir..... | 66 |
| 4.2.4 | Lama Bekerja..... | 67 |
| 4.3 | Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian | 68 |
| 4.3.1 | Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial..... | 68 |
| 4.3.2 | Analisis Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja..... | 70 |
| 4.3.3 | Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja | 75 |
| 4.3.4 | Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai..... | 79 |
| 4.4 | Analisis Data dengan SEM-PLS | 85 |
| 4.4.1 | Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 85 |
| 4.4.2 | Model Struktural (<i>Inner Model</i>)..... | 91 |
| 4.5 | Pembahasan Hasil Penelitian | 98 |
| 4.5.1 | Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai | 99 |
| 4.5.2 | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 100 |
| 4.5.3 | Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja..... | 102 |
| 4.5.4 | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja..... | 104 |
| 4.5.5 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai..... | 105 |
| 4.5.6 | Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> | 107 |
| 4.5.7 | Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> | 108 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | | 110 |
| 5.1 | Kesimpulan | 110 |
| 5.2 | Saran..... | 111 |
| 5.3 | Implikasi Penelitian | 111 |
| 5.4 | Implikasi Teoritis..... | 111 |
| 5.5 | Implikasi Praktis..... | 111 |
| 5.6 | Keterbatasan Penelitian | 111 |
| 5.7 | Agenda Penelitian Mendatang | 111 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 118 |
| LAMPIRAN..... | | 125 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 1.1 | Jumlah Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023 | 4 |
| Tabel 1.2 | Daftar Gaji Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023 | 5 |
| Tabel 1.3 | Jam Kerja Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023 | 5 |
| Tabel 1.4 | Tingkat Kehadiran Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020-2022..... | 6 |
| Tabel 1.5 | Daftar Pelanggaran Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020-2022..... | 8 |
| Tabel 1.6 | Masa Kerja Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir | 10 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 31 |
| Tabel 3.1 | Pengukuran Skala Likert | 46 |
| Tabel 3.2 | Definisi Operasional Variabel | 57 |
| Tabel 4.1 | Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden | 64 |
| Tabel 4.2 | Distribusi Frekuensi Usia Responden | 65 |
| Tabel 4.3 | Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir Responden..... | 65 |
| Tabel 4.4 | Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden | 66 |
| Tabel 4.5 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial | 67 |
| Tabel 4.6 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja | 70 |
| Tabel 4.7 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja | 74 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai | 79 |
| Tabel 4.9 | Hasil Pengujian <i>Convergen Validity</i> | 84 |
| Tabel 4.10 | Hasil Pengujian AVE | 86 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Cross Loading</i> | 87 |
| Tabel 4.12 Kriteria <i>Fornell-Larcker</i> | 89 |
| Tabel 4.13 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> | 90 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji <i>R-Square</i> | 91 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Q-Square</i> | 92 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji <i>F-Square</i> | 93 |
| Tabel 4.17 Hasil Analisis VIF | 94 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i> | 94 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji <i>Spesific Indirect Effects</i> | 96 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 43 |
| Gambar 3.1 Diagram Alur Model Penelitian..... | 53 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Umum Setda Ogan Ilir..... | 63 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|---|---------|
| Lampiran 1. Kuesioner Untuk Pegawai..... | 125 |
| Lampiran 2. Kuesioner Untuk Atasan..... | 130 |
| Lampiran 3. Hasil Kuesioner..... | 134 |
| Lampiran 4. Data Succesive Interval Variabel..... | 142 |
| Lampiran 5. Hasil Olah Data..... | 150 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah sebuah kelompok yang terdiri dari orang-orang dengan peran yang sudah ditetapkan secara formal dimana mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan baik lembaga swasta maupun pemerintahan didirikan dengan maksud mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dalam usaha mencapai suatu tujuan organisasi tergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada, terutama pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan serta manajemen yang tepat terhadap sumber daya manusia yang ada agar dapat dimanfaatkan secara optimal (Dessler, 2020).

Menurut Robbins dan Coulter (2018) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian dari fungsi manajemen yang ada dimana berfokus pada proses untuk mendapatkan *training*, *motivating*, dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Sebuah perusahaan yang mengelola MSDM nya dengan lebih efektif, karyawan dan pelanggannya akan cenderung lebih puas, dan perusahaan cenderung lebih inovatif, memiliki produktivitas yang lebih besar, dan mengembangkan reputasi yang lebih baik di masyarakat. MSDM jika dikelola dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula pada suatu organisasi (Raymond dkk, 2019).

Kinerja menurut Dessler (2020) adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil akhir yang diberikan oleh individu atau pegawai dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi, baik apakah kinerja itu baik maupun kinerja itu buruk (Robbins dan Coulter, 2018).

Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi karena kompensasi merupakan komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan (Sinaga dan Hidayat, 2020). Menurut Dessler (2020) Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan, sedangkan menurut Afirudin (2019) kompensasi adalah bentuk balas jasa yang sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya oleh para pekerja atau karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan dan ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan prinsip yang adil dan wajar.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa seperti upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja. Kompensasi juga mencerminkan imbalan atas jasa seorang karyawan terhadap perusahaan. Besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat

kontribusi karyawan pada perusahaan, dan menggambarkan besar kecilnya tanggungjawab tugas atau pekerjaan yang diemban karyawan (Dessler, 2020).

Selain pemberian kompensasi, kepuasan kerja juga merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mullins, 2019). Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, sedangkan jika seseorang yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Coulter, 2018).

Selanjutnya Edy Sutrisno (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima atas hasil kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis atas pekerjaan karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang didapat seseorang dalam bekerja, maka akan semakin meningkat kinerja yang akan dihasilkan orang tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan selain melalui pemberian kompensasi dan kepuasan akan pekerjaan juga dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2018) motivasi adalah proses yang mengacu pada usaha seseorang dimana orang tersebut diberi energi, diarahkan, serta berkelanjutan untuk menuju tercapainya suatu tujuan. Secara umum motivasi dapat diartikan sebagai arah dan kegigihan dalam tindakan. Motivasi berkaitan dengan mengapa orang memilih tindakan tertentu dari pada orang lain, dan mengapa mereka melanjutkan tindakan yang dipilih dan sering kali dalam jangka waktu yang lama (Mullins, 2019).

Berbeda dengan kompensasi dan kepuasan kerja, motivasi kerja merupakan dorongan pemicu bagi karyawan untuk giat dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian motivasi menjadi landasan tepat yang dapat menimbulkan rasa disiplin terhadap pekerjaan. Motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu cara untuk mempengaruhi bawahannya dalam meningkatkan kualitas kerjanya sehingga tujuan tercapai dan meningkatnya kinerja dari sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi (Mullins, 2019).

Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir merupakan salah satu unit bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir dalam bidang perlengkapan, sarana prasana dan kebutuhan lainnya yang diperlukan dalam urusan umum serta Rumah Tangga di lingkup Kabupaten Ogan Ilir. Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir memiliki peranan penting untuk terus berusaha meningkatkan mutu serta kualitas sumber daya manusianya dalam hal ini kinerja karyawannya (Tata Usaha Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir). Berikut jumlah pegawai yang ada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir:

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023

| Jabatan/ Golongan | Jumlah Karyawan (Orang) |
|--------------------------|------------------------------------|
| Staf Tata Usaha | 23 |
| Staf Perlengkapan | 16 |
| Staf Rumah Tangga | 25 |
| Total | 64 |

Sumber Tata Usaha Bagian Umum Setda Kab. OI, 2023

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada saat melakukan studi pendahuluan pada Bulan Januari 2023 pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir, ditemukan beberapa fenomena masalah yang berkaitan dengan kompensasi finansial yang diterima oleh (Tenaga Kerja Sukarela) TKS Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir yaitu TKS sering mengeluhkan kecilnya jumlah gaji yang mereka terima dibandingkan dengan tanggung jawab, beban kerja serta jam kerja yang mereka berikan.

Tabel 1.2 Daftar Gaji Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023

| Jabatan/ Golongan | Jumlah Karyawan (Orang) | Jumlah Gaji Per Bulan (Rp) | UMP SUMSEL (Rp) | Selisih (Rp) |
|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|------------------------|---------------------|
| Staf Tata Usaha | 15 | 750.000 | 3.404.177 | (2.654.117) |
| Staf Tata Usaha | 8 | 1.500.000 | 3.404.177 | (1.904.177) |
| Staf Perlengkapan | 16 | 1.500.000 | 3.404.177 | (1.904.177) |
| Staf Rumah Tangga | 25 | 1.500.000 | 3.404.177 | (1.904.177) |

Sumber Tata Usaha Bagian Umum Setda Kab. OI, 2023

Tabel 1.3 Jam Kerja Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2023

| Hari/Jadwal | Jam Kerja (WIB) |
|--------------------|------------------------|
| Senin – Kamis | 08.00 s.d 16.00 |
| Jumat | 08.30 s.d 16.30 |

Sumber Tata Usaha Bagian Umum Setda Kab. OI, 2023

Pada tabel 1.2 dapat dilihat besaran jumlah total gaji yang diterima TKS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir setiap bulannya berdasarkan bidang kerja, dimana terdapat 15 orang TKS yang bekerja sebagai Staf Tata usaha

menerima Rp750.000 per-bulannya, 8 orang yang juga bekerja sebagai Staf Tata Usaha menerima Rp1.500.000 per-bulan, 16 orang Staf Perlengkapan menerima Rp1.500.000 per-bulan, dan 25 orang Staf Rumah Tangga menerima Rp1.500.000 per-bulan, hal tersebut menunjukkan perbedaan tingkat gaji yang diterima oleh TKS sesuai kebijakan instansi dan kecilnya tingkat gaji yang mereka terima dibandingkan dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan Tahun 2023 berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor: 877/KPTS/DISNAKERTRANS/2023 tentang UMP Sumatera Selatan Tahun 2023 yaitu sebesar Rp3.404.177.

Selanjutnya pada tabel 1.3 dapat dilihat jam kerja TKS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir yaitu pada hari Senin s.d Jumat dari pukul 08.00 s.d 16.00 dan pada hari Jumat pukul 08.30 s.d 16.30. TKS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir merasa jumlah gaji yang mereka terima relative kecil dan rendah dibandingkan dengan hari dan jam kerja yang mereka berikan. Selain itu, gaji yang seharusnya diterima setiap bulannya sering kali terlambat diberikan, bahkan beberapa kasus sering terjadi bahwa gaji TKS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir diberikan secara tiga bulan sekali. Gaji yang relative rendah yang diterima TKS bagian Umum Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir memberikan dampak terhadap kinerja mereka, hal ini terlihat pada absensi dan tingkat kehadiran TKS Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir pada tiga tahun sebelumnya.

Tabel 1.4 Tingkat Kehadiran Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020 – 2022

| No | Absensi | Tahun (%) | | |
|----|------------------|-----------|-------|-------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Hadir | 94,04 | 93,19 | 91,79 |
| 2 | Izin | 3,86 | 3,47 | 5,29 |
| 3 | Sakit | 1,19 | 1,67 | 1,32 |
| 4 | Tanpa Keterangan | 0,91 | 1,67 | 1,60 |

Sumber Tata Usaha Bagian Umum Setda Kab. OI, 2023

Tabel 1.4 menunjukkan tingkat kehadiran TKS Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir yang terus menurun dalam tiga tahun terakhir. Tahun 2020 tingkat kehadirannya sebesar 94,04%, Tahun 2021 tingkat kehadiran TKS menurun menjadi 93,19% dan Tahun 2022 kembali menurun yaitu dengan tingkat kehadiran hanya sebesar 91,79%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir tingkat kehadiran TKS Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir terus mengalami penurunan dan tidak mencapai 100%.

Selanjutnya Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian (Kasubag) Tata Usaha Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir dan dalam wawancara tersebut ditemukan fakta lain bahwa disamping faktor kompensasi, terdapat faktor lain yang menyebabkan penurunan tingkat kinerja yaitu faktor kepuasan kerja. Rendahnya kepuasan kerja TKS Bagian Umum Sekda Kabupaten Ogan Ilir terlihat dari kurang puasnya karyawan atas pekerjaan dan jam kerja yang dibebankan kepada mereka dibandingkan dengan jumlah gaji yang mereka terima. Selain itu juga terdapat TKS yang kurang puas dengan hubungan antar karyawan yang kurang terjalin dengan baik disebabkan oleh perbedaan kompensasi yang diberikan organisasi, pekerjaan yang juga seharusnya menjadi tanggung jawab

Pegawai Negeri Sipil (PNS) terkadang dibebankan kepada para TKS. Ketidakpuasan TKS Bagian Umum Sekda Kabupaten Ogan Ilir dapat dilihat dari pelanggaran yang sering dilakukan para TKS, pelanggaran tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.5 Daftar Pelanggaran (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir Tahun 2020 – 2022

| No | Absensi | Tahun (%) | | |
|----|------------------|-----------|-------|-------|
| | | 2020 | 2021 | 2022 |
| 1 | Tepat Waktu | 56,10 | 53,05 | 49,07 |
| 2 | Datang Terlambat | 20,38 | 22,77 | 25,92 |
| 3 | Pulang Cepat | 23,51 | 24,16 | 25,00 |

Sumber Tata Usaha Bagian Umum Setda Kab. OI, 2023

Tabel 1.5 menunjukkan tingkat pelanggaran dari TKS Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir. Pada Tahun 2020 terdapat 20,38% pegawai yang datang terlambat dan 23,51% pegawai yang pulang cepat, Tahun 2021 terdapat 22,77% pegawai datang terlambat dan 24,16% pegawai pulang cepat dan pada Tahun 2022 terdapat 25,92% pegawai datang terlambat dan 25,00% pulang cepat, hal ini berarti pada tahun 2022 pegawai yang hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu tidak mencapai 50%. Kurangnya kepuasan dalam bekerja dari para pegawai dalam hal ini TKS Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir menjadikan mereka sering datang terlambat ke kantor pada jam kerja dan pulang sebelum waktunya, hal ini dikarenakan ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Masalah kompensasi finansial dan ketidakpuasan kerja dari TKS Bagian Umum Sekda Kabupaten Ogan Ilir selanjutnya berdampak terhadap motivasi kerja dan semangat kerja pada TKS Bagian Umum Sekda Kabupaten Ogan Ilir.

TKS Bagian Umum Sekda Kabupaten Ogan Ilir kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dikarenakan kompensasi yang kecil dan rasa ketidakpuasaan kerja yang mereka rasakan. Para TKS sekedar menjalankan pekerjaan dan tidak memikirkan target, mereka juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekedar berinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pemimpin dan organisasi juga kurang memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya dalam hal ini TKS. Dengan demikian menjadikan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, hal ini juga terlihat dari seringnya karyawan izin, datang terlambat dan pulang cepat pada tabel yang disajikan sebelumnya.

Kepala Sub Bagian (Kasubag) Tata Usaha Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir juga mengatakan dalam wawancaranya, bahwa meskipun demikian para TKS masih memilih bertahan dalam bekerja sebagai tenaga honorer dikarenakan beberapa hal seperti adanya kebutuhan hidup sehari-hari yang perlu dipenuhi seperti kebutuhan makanan, pakaian, dan lain-lain, menambah pengalaman kerja dan meningkatkan lingkungan sosial yang ada, sebagai media aktualisasi diri karena sudah masuk angka produktif untuk bekerja, kebutuhan harga diri seperti pengakuan sudah memiliki pekerjaan, serta adanya harapan yang tinggi yang ada didalam diri setiap TKS Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir, harapan tersebut berupa bagi mereka yang sudah lama mengabdikan bisa diangkat menjadi ASN, pengalaman kerja yang mereka punya bisa memudahkan mereka mendaftar seleksi tenaga ASN nantinya, mereka juga berharap kenaikan gaji setiap tahunnya, serta sulitnya mencari pekerjaan ditengah banyaknya pesaing lainnya yang juga ingin bisa menjadi tenaga honorer.

Tabel 1.6 Masa Kerja Tenaga Kerja Sukarela (TKS) pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir

| Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah Karyawan (Orang) |
|---------------------------------|------------------------------------|
| < 1 | 8 |
| 1 – 5 | 43 |
| > 5 | 13 |
| Jumlah | 64 |

Sumber Tata Usaha Bagian Umum Setda Kab. OI, 2023

Tabel 1.6 menunjukkan masa kerja TKS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir, dapat dilihat bahwa 13% pegawai memiliki masa kerja dibawah 1 Tahun, lebih dari 50% pegawai yang honor sebagai TKS memiliki masa kerja 1-5 Tahun, dan terdapat 20% lebih TKS yang sudah honor lebih dari 5 Tahun. Hal ini berarti meskipun gaji yang relative kecil dan rendah yang diterima oleh TKS pada Bagian Umum Setda Kabupaten Ogan Ilir dan juga rasa ketidakpuasan akan pekerjaan mereka, tetapi terdapat faktor motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menjadikan pegawai Honorer dalam hal ini TKS untuk tetap bertahan sebagai pegawai honorer di Bagian Umot Setda Kabupaten Ogan Ilir.

Terdapat beberapa *research gap* dalam penelitian terdahulu, yaitu pertama penelitian yang dilakukan oleh Thamrin *et al.* (2020) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan pada penelitian (Maryani *et al.*, 2020) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh kompensasi

terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening juga dibuktikan pada penelitian (Jurfizen, 2018). Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Astuti dan Suhendri (2019) bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hussain (2018) menyebutkan bahwa *work life balance*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berkorelasi positif terhadap kinerja karyawan. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Yanto (2022). Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, serta penelitian yang dilakukan oleh Iwan (2018) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang berbeda yang ditemukan pada penelitian Aliyya dkk (2022) yang menghasilkan bahwa kompensasi finansial dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kompensasi finansial dan non finansial jika dimediasi oleh variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR di Kota Payakumbuh. Kompensasi finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan juga ditemukan pada penelitian Putra dkk (2018). Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Mutia (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti Bagaimana Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kebutuhan sebagai Variabel Intervening Studi pada Tenaga Kerja Sukarela (TKS) di Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir ?

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada TKS Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini berdasarkan dari perumusan masalah diatas yaitu untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada TKS Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Ilir.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dibidang ilmu manajemen khususnya mengenai pengaruh

kompensasi finansial dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variable intervening, serta menjadi referensi bagi pihak tertentu.

b. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan dan saran untuk meningkatkan dan memajukan kinerja Pegawai yaitu dalam hal ini TKS pada Bagian Umum Sekretariat Kabupaten Ogan Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, dkk (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kabupaten Tanah Laut. ISBN: 978-623-7583-55-4
- Aliya, A., Firma., R., & Oliyan, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia*. ISSN 2829-9043.
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada BPR Di Kota Payakumbuh). *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia*. Volume 1, No. 1, Tahun 2022, hal.: 50 - 57.
- Andia, S. & Ian, N.S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal* P-ISSN 2407-8018 E-ISSN 2721-7310 DOI prefix 10.37905 Volume 08, (1) January 2022
- Anggiat P. T., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lotte Shopping Indonesia Di Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 6 No. 1 (1-10).
- Ashraf, M.A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*. 2041-2568 DOI 10.1108/JGR-01-2020-0010
- Asriani, dkk (2020). The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. Vol-4, Issue-1, 2020 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771
- Astuti, R & Suhendri (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*.

- Aulia, N.A., Kasran, M., & Haedar (2018). Pengaruh Kompensasi Financial Dan Non Financial Terhadap Motivasi Dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Telkom Cabang Palopo). *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No. 1 ISSN : 2339-1510.
- Bernadin, H. John & Russell, Joyce E.A. (1998). *Human Resource Management*. MacGraw Hill Inc, Singapore.
- Burhanudin & Suryanto, I.T (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen* (E-ISSN : 2615-4978, P-ISSN : 2086-4620) Vol XII No 2.
- Deni, dkk (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 841 – 850. ISSN 2303-1174.
- Dessler, Gary (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. New York : Pearson Education.
- Elkatriani, N (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. p-ISSN 2614-381X E-ISSN : 2828-0946 Vol. 5, Nomor 1.
- Erlina, K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*. Volume 14 No. 2 Desember 2017
- Farla, W., Diah, Y.M., & Bakri, S.A. (2019) Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 7, No. 1.
- Frank, N.K.O (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. *European Journal of Training and Development*. Vol. 42 No. 7/8, 2018 pp. 517-534
- Haki, U. & Fajriat, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Laboratorium Divisi Adidas Di Pt. Nikomas Gemilang Kecamatan Kibin Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa*. Vol 13, ISSN: 2087-040X.

- Hasibuan, Melayu (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar Grafika : Jakarta.
- Herlina, V (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*. Volume 3 No. 1 – Juni 2020
- Heryenzus., & Laila, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. *JIM UPB Vol 6 No.2 2018*, 5(2), p-ISSN:2337-3350 e-ISSN:2549-9491
- Hussein, dkk. (2018). The Relationship between Job Satisfaction, Work-Life Balance and Organizational Commitment on Employee Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 5. Ver. VII. (May. 2018), PP 76-81 www.iosrjournals.org
- Indri, A., Saskia., & Indra, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirtanadi Medan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*. Vol. 3, No. 5, Mei 2022 E-ISSN:2723 – 6595 P-ISSN:2723 – 6692
- Iskandar, F. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penggadaian (Persero) Cabang Jambi. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 5(2), Oktober 2020, 209-213
- Ivancevich, John M. & Robert Konopaske. (2013) *Human Resource Management*, Twelfth Edition. Erlangga : Jakarta.
- Iwan, K.W.(2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *JURNAL AGORA*. Vol. 6, No. 2 (2018)
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*. ISSN: 2621.
- Juliningrum, E. & Sudiro, A (2018) Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 11 | Nomor 4.
- Kurniawan, A (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Hotel Inna

Dharma Deli. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*. P-ISSN 2775-5606 Vol 1 No 1 Juni 2021 E-ISSN 2775-6483

Laurie J. Mullins. (2019). *Management & Organisational Behaviour*. Twelfth Edition. Edinburgh Gate Harlow Essex. Pearson Education Limited.

Maryani, N.L.K, dkk. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. Volume 1 Nomer 2, April 2020 ISSN: 2721-6810.

Musadieq, M.A., Raharjo., Fernandes, A.A.R. (2018). The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. *Journal of Management Development*. 0262-1711 DOI 10.1108/JMD-07-2017-0239

Mutia, A. (2017), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60

Nicolas, G & Andreas, W (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*. 40 (2022) 251–261

Niken, H., Asrah, T.R., & Karina, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*. E-ISSN 2686 5661 VOL.2 NO. 11 - JUNI 2021.

Panjaitan, M., Sinaga, A.O., & Manurung, E.D. (2018) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*. Volume 4 Nomor 1. p – ISSN : 2301-6256, e - ISSN : 2615-1928

Patrick, V., & Jorn, O. (2020). Compensation-related institutional investor activism- a literature review and integrated analysis of sustainability aspects. *Journal of Global Responsibilit*. 2041-2568 DOI 10.1108/JGR-10-2019-0096

Priyatono, M (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Mesastila Hotels Dan Resorts. Volume 17, Nomor 1, November 2019 EISSN 26858436, ISSN 16935969.

- Putra, U., Hasanuddin, B., Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 4, No. 1, Januari 2018, 001-010 ISSN : 2443-3578, ISSN : 2443-1850.
- Rahmayuni, A. & Zaim, M (2019) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Kediri). *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora (JSEH)*. p-ISSN: 2461-0666 Volume 5 Nomor 2 2019 (PP. 216-225) e-ISSN: 2461-0720
- Raymond, A. Noe, dkk. (2019). *Fundamentals of Human Resource Management*. Sixth Edition. McGraw-Hill Higher Education.
- Rivai, Veithzal (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. & Timothy A. Judge (2016). *Organizational Behavior*. Salemba Empat : Jakarta.
- Robbins, P. Stephen & Coulter, Mary. (2018). *Management*. 14th Edition. Salemba Empat : Jakarta.
- Saman, A. (2020). Effect Of Compensation On Employee Satisfaction And Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accountin*. Vol-4, Issue-1, 2020 (IJEBA) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771.
- Sinaga, T.S., & Hidayat, R (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 8, Issue 1, Maret 2020, pages 15-22 p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932.
- Sosiatri, R. & Subhi, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cahaya Manunggal Kota Tangerang. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*. p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 Vol. 4, No. 4, October 2021
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV

- Suhroji, A., dkk (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol. 2 No 1 Januari 2019 ISSN 2622-4240
- Surya, A.D (2019). The Effect of Compensation on Employee Performance at PT. Sango Indonesia - Karawang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 2 No 1, Januari 2019 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 4321-1234
- Syarief dkk (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada : Bandung.
- Tasios, T. and Giannouli, V. (2017) ‘Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece’, *Archives of Assessment Psychology*, 7(1), pp. 31–61. Available at: <http://www.assessmentpsychologyboard.org/journal/index.php/AAP/article/view/109>
- Thamrin, A., & Francis, T. (2020). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tjong, F. L. & Hotlan, S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *AGORA*. Vol. 6, No. 1, (2018)
- Wahid, E. S. & Darmanah (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Meubel Jati Luhur Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*. Volume 17 (1) Juni 2019, Hal. 14-24 ISSN : 1693-1688
- Wahyuningsih, I., & Siharis, A.K., (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Putra Baru Swalayan Cabang Kutowinangun. *Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. E-ISSN: 2809-6851 | P-ISSN: 2809-6851.
- Wellem, I & Djawoto. (2022). The Effect Of Compensation On Employee Performance Through Job Satisfaction As Intervening Variable. *Proceeding 2 nd International Conference on Business & Social Sciences (ICOBUSS)*.
- Winaryo, S., Nabila, N.A., & Nugroho, P.J (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai (Asn) Dinas Provinsi Kalimantan Tengah. *Equity in Education Journal (EEJ)*. Volume 3, Nomor 1, 16-21, ISSN: 2686-0031.
- Zin, M.A. dkk (2023). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar’s

construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*
67 (2023) 101730