

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu instansi dalam pemerintahan umumnya mengharapkan capaiannya berhasil, dengan begitu suatu lembaga mencapai kemajuan dan perkembangan. Capaian kemajuan dan perkembangan itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia di dalam instansi. Sumber daya manusia menjadi faktor yang paling penting dalam suatu instansi di samping faktor lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu instansi. Dalam mencapai tujuan, suatu instansi membutuhkan sumber daya yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menunjang keberhasilan bisnis.¹

Suatu instansi dapat berjalan dengan baik apabila mampu mengkombinasikan antara sumber daya yang ada, dengan demikian lembaga tersebut dapat menghasilkan produk dan layanan yang sesuai diharapkan. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu instansi. Sumber daya tersebut dapat berupa manusia, tenaga, dan lain sebagainya

¹Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)," *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 02, No. 1, (2018), h. 15.

yang dimiliki atau dijalankan oleh sebuah instansi, dengan cara ini suatu instansi dapat lebih mudah mencapai tujuannya. Penting untuk diingat bahwa peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam perkembangan suatu instansi karena dianggap sebagai aset yang sangat berharga. Oleh karena itu, suatu instansi memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni atau memiliki kompetensi untuk mencapai tujuannya.²

Secara umum, pegawai mengharapkan masa depan sementara perusahaan atau lembaga mengharapkan perubahan yang lebih baik. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh lembaga, semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas lembaga secara keseluruhan akan meningkat sehingga lembaga akan bertahan. Jadi, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai maka akan semakin baik pula perkembangan atau kemajuan lembaga tersebut.³ Kinerja pegawai yang tinggi atau baik bukan hanya kebetulan saja tetapi ada beberapa faktor pendorong diantaranya yaitu pemberian kompensasi dan motivasi kerja.⁴

² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Salemba Empat, 2012), h. 5.

³ Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana, "Pengaruh Kompensasi dan...", h. 36.

⁴ Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana, "Pengaruh Kompensasi dan...", h. 37.

Kompensasi kerja adalah persepsi karyawan atas besarnya balas jasa yang diterima dari lembaga, dengan dimensi gaji, insentif, tunjangan, penghargaan atau lain sebagainya.⁵ Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.⁶

Kompensasi diberikan kepada pegawai sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai dalam usaha pencapaian tujuan lembaga atau perusahaan. Pemberian kompensasi sesuai dengan *skill* pegawai, tingkat pendidikan, golongan ataupun tingkat prestasi kerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja pegawai, apabila sistem kompensasi yang diberikan lembaga terhadap pegawai cukup adil, akan mendorong pegawai lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang diberikan oleh lembaga.⁷

Kompensasi ini sangat penting bagi para pegawai. Besar kompensasi yang diberikan merupakan cerminan atau ukuran nilai pegawai itu sendiri. Jika kompensasi yang diberikan oleh lembaga sesuai atau tepat waktu

⁵ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), h. 181.

⁶ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 182.

⁷ Abdul Latief, Muhammad Rizqi Zati, dan Siti Mariana, "Pengaruh Kompensasi dan...", h. 36.

maka secara tidak langsung dapat meningkatkan dan menumbuhkan kinerja pegawai untuk membantu lembaga atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.⁸

Faktor lainnya yaitu motivasi kerja, suatu motivasi akan timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri kita sendiri. Dorongan itu timbul karna ada sesuatu ataupun kebutuhan seseorang yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Adanya motivasi kerja ini dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di dalam perusahaan.⁹

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif untuk dapat berhasil mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Memotivasi para pegawai sangatlah penting karena dengan adanya motivasi ini akan meningkatkan kinerja para pegawai, maka dari itu perlu adanya perhatian dari perusahaan atau lembaga untuk memperhatikan motivasi kerja

⁸ Mita Desy, dkk, "Hubungan Kompensasi Finansial dan Stress Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Dok dan Perkapalan Surabaya (Persero)", *Journal of Occupational*, Vol. 5, No. 2, (2016), h. 167.

⁹ Fransisca Marseilla, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT Dipa Pharmalab Internsains Jakarta), *Journal of Research in Business and Economics*, Vol. 3, No 2, (November 2020), h. 271.

pegawainya. Tidak ada motivasi atau kurangnya motivasi pada pegawai menurunkan kinerjanya, selain itu pegawai tidak berkerja sesuai dengan peraturan atau prosedur yang sudah ada dan akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik pula kinerjanya.¹⁰

Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan pondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan dikembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada akan memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada. Permasalahan tentang kinerja karyawan merupakan hal yang sering terjadi di berbagai instansi ataupun lembaga.¹¹

Kompensasi secara Islam ialah upah yang haruslah dibayarkan sedemikian rupa sehingga paling tidak seorang karyawan mendapatkan makanan dan kebutuhan yang cukup dari hasil kerjanya dengan demikian, pemberi kerja harus menahan diri untuk tidak menunda pembayaran karyawannya karena karyawan mungkin sangat membutuhkan uang untuk kebutuhan pribadi atau keluarganya. Bagaimanapun juga, dalam prinsip

¹⁰ Jandhika Hendrianto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. X", *Jurnal AGORA*, Vol. 3, No. 2, (2015), h. 128.

¹¹ Zuriana, dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal Education Research and Development*, Vol. 3, No. 1, (2019), h. 60.

administrasi islam, kompensasi dalam arti sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengertian moneter atau materialistik, tetapi yang lebih penting keridhaan Allah SWT dan surga yang sudah dijanjikannya adalah bentuk lain dari pahala berharga yang memotivasi umat Islam berjuang dan bekerja keras.¹²

Berdasarkan konteks ajaran Islam tentang perekonomian (iqtishadiyah), bekerja adalah modal dasar ajaran islam itu sendiri. Sehingga disebutkan seorang muslim yang bekerja adalah orang mulia, sebab bekerja adalah bentuk ibadah yang merupakan kewajiban setiap orang yang mengaku mukmin, motivasi kerja sangat penting untuk menunjang diri semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan sesuatu kepuasan tersendiri dan motivasi kerja merupakan dasar bagi manusia untuk memperoleh ibadah dari Allah SWT.¹³

Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan karena kinerja pegawai akan memberikan dampak kepada lembaga atau dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan lembaga tersebut. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi perilaku, komunikasi, dan kinerja pegawai.

¹² Efrita Norman, "Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam", *Journal Religion Education*, Vol. 3, No. 1, (2021), h. 113-115.

¹³ Elza Umiharzi, "Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam", *Jurnal Ilmiah*, Vol. 1, No. 2, (2021), h. 246.

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintahan yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional. Kementerian Agama mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah di bidang keagamaan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Berdasarkan data yang di dapat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang diperoleh data jumlah pegawai yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang
Tahun 2021-2023

Tahun	Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Pegawai non ASN	Jumlah Pengurangan Pegawai
2021	49	52	-
2022	49	52	-
2023	44	50	7

(Sumber: Data Jumlah Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang)

Permasalahan yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang ini adalah penurunan kinerja para pegawai, yang dapat diamati dari terjadinya penurunan disiplin kerja pegawai saat datang

dan pulang pegawai tidak sesuai dengan jam kerja yang berlangsung dan sering kali pegawai menunda-nunda pekerjaan saat jam kerja. Prilaku-prilaku yang terlihat antara lain berupa: tidak disiplin dengan waktu atau jam kerja, komitmen kerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, tidak sedikit dari *job description* yang masih tumpang tindih.

Penurunan kinerja pegawai terjadi bukan tanpa sebab, namun diasumsikan sebagai dampak dari adanya pengurangan kompensasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dikarenakan anggaran gaji pegawai honorer atau non ASN tidak ada dalam DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran). Permasalahan pemotongan kompensasi ini menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Adanya gejala penurunan kinerja pegawai yang terlihat di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang akhir-akhir ini dikarenakan besarnya kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam beberapa bulan terakhir tidak sesuai dengan ekspektasi pegawai.

Permasalahan motivasi kerja di dalam suatu lembaga atau instansi menjadi isu permasalahan yang sangat penting karena, dapat berdampak terhadap naik turunnya kinerja pegawai pada instansi atau lembaga tersebut. Motivasi kerja di sebuah instansi tidak lepas dengan disiplin kerja yang selalu dimotivatori oleh pimpinan, dengan tercapainya kinerja yang professional serta didukung sumber daya yang memadai, maka

kinerja tersebut akan tercapai secara maksimal. Perilaku yang termotivasi cenderung meningkat pada saat pimpinan memberikan arahan kepada pegawai dalam setiap awal melakukan pekerjaan, penyediaan bahan-bahan dan perlengkapan yang mencukupi untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan bimbingan yang efektif. Tujuan instansi akan tercapai secara efektif dan efisien apabila pegawai sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya sehingga tercipta kinerja yang sangat baik.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai dan tidak adanya arahan dan bimbingan yang efektif dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Motivasi kerja yang terdapat di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang juga masih terbatas pada level pimpinan seperti Kepala Sub Seksi ke atas, sehingga kurang merespon motivasi kerja bawahan. Selain itu faktor kedekatan dengan pimpinan juga turut memberikan andil dalam hal pelaksanaan motivasi kerja seorang pegawai. Tentunya hal tersebut bertentangan dengan konsep pengembangan sumber daya manusia dan kurang tepat untuk dilakukan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haeril Anwar (2022) mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai menyimpulkan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai.¹⁴ Pada penelitian yang dilakukan oleh Rosana Atika Putri (2021) mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sumber Sarana Argo (IDC) Pekanbaru kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Sarana Argo (IDC) Pekanbaru.¹⁵

Penelitian lain yang dilakukan Sevynica Rianda, Alex Winarno mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT. Rajasaland Bandung, kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.¹⁶ Penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Yazid Bustomi dan dkk mengenai pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pengolahan

¹⁴ Haeril Anwar, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai", (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2022), h. 65.

¹⁵ Rosana Atika Putri, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Argo (IDC)", (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, 2021), h. 98.

¹⁶ Sevynica Rianda, Alex Winarno, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Rajasaland Bandung", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, Vol. IX, No. 2, (2022), h. 202

teh unit produksi pagilaran PT. Pagilaran kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan teh Unit Produksi Pagilaran PT. Pagilaran.¹⁷

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis berkeinginan meneliti dan membahas tentang **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Menurunnya kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.
2. Menurunnya disiplin kerja pegawai menandakan telah terjadi penurunan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.
3. Adanya perbedaan kinerja pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan non ASN dilingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.

¹⁷ Muhamad Yazid Bustomi, “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT. Pagilaran”, *Jurnal Pertanian Terpadu*, Vol. 8, No. 1, (2020), h. 128

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Fokus penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.
2. Periode pengamatan pada yang dilakukan dalam penelitian ini terhitung dari Agustus 2023 – April 2024.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang?
2. Bagaimana pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap pegawai, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang bisa dijadikan rujukan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, baik untuk pengembangan ilmu maupun kegiatan operasional lainnya. Adapun pihak-pihak sebagai berikut:

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini dijadikan sebagai pengalaman yang berharga dalam meningkatkan kemampuan peneliti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

b) Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dengan memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

c) Bagi Masyarakat

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah literasi masyarakat. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi para pembaca.

d) Manfaat Bagi Kementrian Agama Kabupaten Pandeglang

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang bermanfaat bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang dalam meningkatkan efektifitas diri pegawai untuk mencapai kinerja yang maksimal, khususnya kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

G. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Pencarian sebelumnya adalah kumpulan penelitian yang digunakan sebagai dasar untuk deskripsi penelitian selanjutnya. Tujuannya untuk memudahkan peneliti lain untuk melakukan penelitian serupa. Hasil penelitian sebelumnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Haeril Anwar (Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten	Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Sinjai	Variabel Independen dalam penelitian ini dan sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kompensasi dan motivasi kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.	Objek Penelitian sebelumnya yaitu perusahaan air minum (PDAM) di Makassar, sedangkan objek pada penelitian ini yaitu Kantor Kemenag Kab. Pandeglang. Data yang

	Sinjai, 2021) ¹⁸			digunakan pada penelitian ini yaitu data primer. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh.
2	Refi Anggraini (Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance	Secara simultan, ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finansial Multi Finance Cabang Indralaya.	Variablel Independen dalam penelitian dan sebelumnya sama- sama menggunakan variabel kompensasi dan motivasi kerja.	Metode pada penelitian sebelumnya menggunakan penelitian campuran, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Teknik

¹⁸ Haeril Anwar, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sinjai”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021), h. 65.

	Cabang Indralaya), 2017 ¹⁹			pengumpulan sampel pada penelitian ini yaitu sampel jenuh. Data yang digunakan data primer.
3	Desfitriady, dkk (Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung), 2021 ²⁰	Hasil penelitian menunjukkan korelasi antara variabel motivasi kerja dan kompensasi yaitu sebesar 0,597. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompensasi dalam memberikan kontribusi pengaruh sebesar 60,5% terhadap	Variabel dependen dalam penelitian ini dan sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan.	Objek Penelitian sebelumnya yaitu PT Didimax Berjangka Kota Bandung sedangkan objek pada penelitian ini yaitu Kantor Kemenag Kab. Pandeglang. Metode penelitian yang digunakan

¹⁹ Refi Anggraini, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Indralaya”, (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamaddiyah Palembang, 2017), h. 54.

²⁰ Desfitriady, dkk, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing)*, *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, Vol. 7, No.1, (Januari 2021), h. 220.

		kinerja karyawan sehingga masih ada variabel lain-yang mempengaruhi yaitu sebesar 39,5%.		adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif
4	Rosana Atika (Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Argo (IDC), 2021 ²¹)	Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Sumber Sarana Argo (IDC) Pekanbaru.	Variabel Independen dalam penelitian ini dan sebelumnya sama-sama menggunakan variabel kompensasi. Metode yang digunakan metode kuantitatif.	Varibael dependen dalam penelitian ini dan sebelumnya menggunakan variabel motivasi kerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini <i>simple random sampling</i> .

²¹ Rosana Atika, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sarana Argo (IDC)", (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, 2021), h. 98.

H. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era saat ini. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor pendorong dan penentu jalannya suatu instansi dalam mencapai keberhasilan atau tujuannya.²² Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kinerja pegawai.²³

Kinerja pegawai pada suatu instansi merupakan pondasi dasar yang harus dibangun, dijaga, dan dikembangkan agar memberikan dampak yang positif bagi instansi tersebut, baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai macam faktor permasalahan yang ada akan

²² Novita Sari, dkk, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman", *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 1, No. 2, (Juni 2022), h. 2.

²³ Putu Panca, dkk, "Pengaruh Sistem Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Trainee di Hotel Holiday Inn Resort Brauna Bali", *Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No. 1, (April 2019), h. 41-42.

memberikan dampak bagi pencipta tenaga kerja yang ada.²⁴ Suatu instansi harus berusaha memahami apa yang diinginkan pegawai tersebut, agar kinerja seorang pegawai baik. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi baik buruknya kinerja pegawai, salah satunya yaitu kompensasi.²⁵

Kompensasi merupakan persepsi pegawai atas besarnya balas jasa yang diterima dari lembaga, dengan dimensi gaji, insentif, tunjangan, penghargaan atau lain sebagainya. Pemberian kompensasi kepada pegawai secara tepat akan membuat pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dengan giat sehingga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dapat memberikan kinerja yang baik bagi pegawai tersebut.²⁶ Pemberian kompensasi terhadap pegawai adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi pegawai untuk lebih bekerja keras

²⁴ Zuriana, dkk, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan", *Journal Education Research and Development*, Vol. 3, No. 1, (2019), h. 60.

²⁵ Misna Ariani, dkk, "Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19: Study pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan", *Jurnal GeoEkonomi*, Vol. 12, No. 02, (September 2021), h. 234.

²⁶ Dinus Kenelak, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Dikabupaten Jaya Wijaya", *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2016, h. 1.

secara efektif. Kompensasi terkait erat dengan kinerja pegawai. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian kompensasi dengan kinerja. Kompensasi diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi dimasa mendatang.²⁷

Selain pemberian kompensasi, motivasi kerja juga dapat memengaruhi kinerja pegawai suatu instansi. Seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya.²⁸ Daya dorong tersebut sering disebut motivasi kerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja salah satu caranya adalah dengan pemberian upaya peningkatan motivasi kerja, karena motivasi merupakan salah satu alat untuk mengembangkan produktivitas atau kinerja yang tinggi.²⁹ Motivasi juga dapat mendorong pegawai bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan instansi yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja. Semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka secara langsung dapat meningkatkan

²⁷ Dian Maharani, dkk, “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor POS Regional X Makassar”, *Journal Unismuh*, Vol. 2, No.1, (Februari 2021), h. 19.

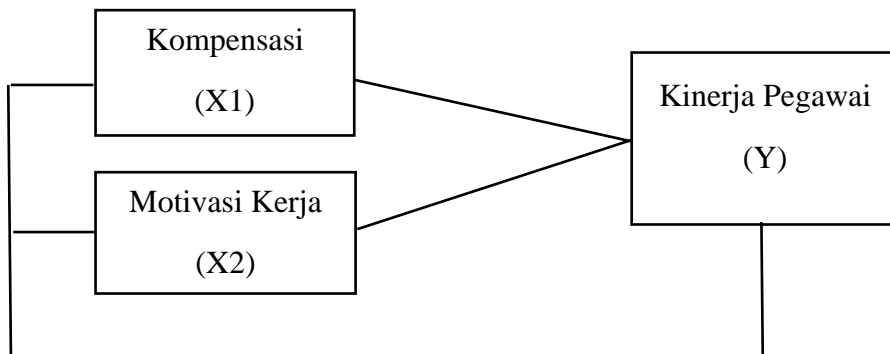
²⁸ I Ketut Andika, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bussan Auto Finance”, *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, (2018), h. 87.

²⁹ Dita Chintia, “Pengaruh Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya”, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 4, No. 2, (2016), h. 173.

kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemberian kompensasi dan motivasi kerja memiliki peran untuk meningkatkan kinerja pegawai di suatu instansi.³⁰

Berdasarkan paparan kerangka pemikiran di atas, maka dapat disusun atau digambarkan hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, sebagai berikut ini:

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran



I. Sistematika Pembahasan

Berikut merupakan sistematika penulisan pada penelitian yaitu sebagai berikut:

³⁰ Ni Made, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening", *Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 1, (2016), h. 510.

Bab I Pendahuluan

Bab ini akan menggambarkan tentang latar belakang penelitian. Diantaranya yaitu memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan serta hasil penelitian terdahulu.

Bab II Kajian Teoritis

Bab ini akan menguraikan tentang kajian teori yang berisi teori-teori mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pandeglang.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menuraikan tentang metode analisis yang digunakan dalam penelitian dan data-data yang digunakan dalam penelitian dan data-data yang digunakan serta sumber data. Diantaranya yaitu tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, populasi data sampel, teknik analisis data, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data.

Bab IV Hasil Penelitian & Pembahasan

Bab ini terdiri dari sub bab tentang deskripsi data. Pengujian prasyarat analisis data dan pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran yang berkaitan dengan penelitian ini untuk ditunjukkan kepada berbagai pihak sehingga berguna untuk kegiatan lebih lanjut.