

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
KEUANGAN PADA PEMERINTAH DAERAH
(Studi pada Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah
Kabupaten Natuna)**

Oleh :

Tetty Mawarni

Pembimbing : Andreas dan Yuneita Anisma

*Prog. Study Accounting Faculty of Economics, Univ. Riau,
Pekanbaru, Indonesia*

Email : Mawarni_tetty@yahoo.com

*The Effect Of Work Motivation, Job Satisfaction And Compensation On Employee
Performance To The Finance Section In The Department Of Financial Revenue
And Asset District Natuna*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, job satisfaction and compensation on employee performance in the Finance Section DPKAD Natuna regency. The collection of data with the primary data using questionnaires. Samples in this study were 44 employees in the finance department DPKAD Natuna regency with the sampling technique used is to use the full sample. Processing and analysis of data by multiple regression analysis using SPSS version 17. The results showed that the work motivation, job satisfaction and compensation influence on employee performance. While the value of R^2 that is equal to 0.931, which means 93.2% of independent variables affect the dependent variable, while the remaining 6.9% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Pemerintahan dibentuk dengan maksud untuk membangun peradaban dan untuk menjaga suatu sistem ketertiban sehingga masyarakat bisa menjalani kehidupan secara wajar. Dalam perkembangannya, pemerintahan telah mengalami pergeseran dalam sistem pemerintahannya, dalam hal ini

pemerintah harus menunjukkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan kepada publik. Perkembangan paradigma pemerintahan memasuki paradigma tata pemerintahan yang baik (*good governance*) yang sebelumnya menganut pemerintah formal (*rulling governance*).

Organisasi nirlaba atau organisasi non profit adalah suatu organisasi

yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). Karakteristik organisasi nirlaba berbeda dengan organisasi bisnis. Perbedaan utama yang mendasar terletak pada cara organisasi memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas operasinya. Organisasi nirlaba memperoleh sumber daya dari sumbangan para anggota dan para penyumbang lain yang tidak mengharapkan imbalan apapun dari organisasi tersebut. Dari perbedaan karakteristik tersebutlah dalam organisasi nirlaba akan muncul transaksi-transaksi tertentu yang tidak muncul diorganisasi bisnis.

Sebagai organisasi nirlaba, PEMDA harus dapat lebih berorientasi pada peningkatan kinerja dikarenakan diberlakukannya Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Oleh karenanya pegawai pada pemerintahan daerah secara perlahan dituntut untuk tidak hanya bekerja seperti apa yang ada dalam perspektif bekerja sesuai dengan imbalannya (the in role), akan tetapi dilain pihak pekerja diharapkan memiliki motivasi untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia lakukan (the extra role). (Kabul Wahy Utomo, 2002:35).

Kinerja pemerintah daerah belum sepenuhnya disusun berdasarkan Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang dikeluarkan pemerintah tahun 2005.

Hal tersebut tidak terlepas dari kinerja pegawai keuangan. Di dalam organisasi pemerintahan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki

peranan penting sebagai penggerak demi kelancaran jalannya organisasi. Sukses tidaknya pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati, 2009). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dari lingkungan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan beberapa faktor seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi diperlukan sebagai salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dapat diharapkan menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Motivasi dapat diartikan sebagai sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dengan cara-cara tertentu. Pada hakekatnya tingkah laku manusia senantiasa berorientasi padatujuan, baikbersifat materi maupun nonmateri Tujuan dicapai merupakan kebutuhan

yang harus terpenuhi, sehingga seseorang memerlukan motivasi atau dorongan untuk mencapainya. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik.

Selanjutnya factor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (*jobstatifaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Karyawan yang merasa puas akan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat serta akan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Kompensasi adalah salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan (Walker, 1992:323-324 dalam penelitian sigid).

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah : 1). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada DPKAD Kabupaten Natuna. 2). Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada DPKAD Kabupaten Natuna. 3). Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian keuangan pada DPKAD Kabupaten Natuna?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1). Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai keuangan pada DPKAD kabupaten Natuna. 2). Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai keuangan pada DPKAD Kabupaten Natuna. 3). Untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai keuangan pada DPKAD kabupaten Natuna

TELAAH PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *Job Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan organisasi.

Soedjono (2005) menyebutkan enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni: (1) Kualitas, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas, yaitu pemanfaatan secara

maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. (5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang dibawah standar;
- 2) Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan
- 3) Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan organisasi.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja pegawai adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja pegawai. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi itu sendiri.

Motivasi Kerja

Kata motivasi (motivation) berasal dari kata motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa semua teori motivasi bertolak dari prinsip bahwa seseorang hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan, namun tidak menutup kondisi bawa dalam keadaan terpaksa seseorang

mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai, dan termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi. Aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para pemimpin (Moekijat, dalam Mahennoko:2011).

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi diuraikan sebagai berikut:

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Abraham Maslow mengemukakan bahwa dalam diri pegawai terdapat lima kebutuhan, yaitu:

1. Psikologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri atau perwujudan

b. Teori X dan Y

Teori X dan Y menjelaskan bahwa pada dasarnya terdapat dua pandangan berbeda mengenai pegawai. Dalam diri pegawai terdapat sisi negatif yang ditandai dengan Teori X dan sisi positif yang ditandai dengan Teori Y. Teori yang dikemukakan oleh Douglas McGregor ini menyimpulkan bahwa pengelompokan sisi negatif dan positif pandangan pegawai didasarkan pada pengandaian-pengandaian perilaku pegawai.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPKAD Natuna

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Davis (1989) dalam Kurniawan (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Gaji
- b. Pekerjaan itu sendiri.
- c. Rekan sekerja
- d. Atasan
- e. Promosi
- f. Lingkungan kerja

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPKAD Natuna

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiry (2007:181) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang

diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kriteria dalam penentuan kompensasi menurut Sastrohadiwiry (2005:181) adalah:

1. Biaya hidup
2. Produktivitas kerja karyawan
3. Skala upah atau gaji yang umum berlaku.
4. Kemampuan membayar.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121), pada dasarnya meliputi:

1. Ikatan kerja sama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh.
8. Pengaruh pemerintah

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Pada umumnya pemogokan kerja yang sering terjadi di negara kita ini, sebagian besar disebabkan karena adanya masalah bentuk atau jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan.

H₃: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di DPKAD Natuna

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Natuna tahun 2014. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kabupaten Natuna. Responden yang dipilih dengan metode sampel penuh, yaitu seluruh pegawai DPKAD. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan metode survey yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden dalam bentuk pertanyaan tertulis.

Metode dalam penelitian ini adalah: 1). Uji Validitas data. 2). Uji Reliabilitas. 3). Uji Normalitas. Dan Uji Asumsi Klasik dalam penelitian ini adalah: a). Uji Multikolinearitas. b). Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Validitas Data

Pada penelitian ini jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 44 responden sehingga *degree of freedom* (df) diperoleh $44-2 = 42$ dengan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$), didapat r tabel = 0,290. Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS 17, seluruh item pertanyaan dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah valid (r hitung > r tabel).

Hasil Uji Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas penelitian ini menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS 17. Variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,3. Jika koefisien alpha instrumen lebih rendah dari 0,3 maka instrumen tersebut tidak reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen kepuasan kerja yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,940	Reliabel
Motivasi Kerja	0,959	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,867	Reliabel
Kompensasi	0,927	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014

Dari pengujian yang telah dilakukan berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan hasil untuk uji reliabilitas yang dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,3.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini didasarkan pada uji statistik non parametik *one sample kolmogorov-smirnov*. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan P value yang diperoleh dari hasil pengujian normalitas dengan tingkat signifikansi yang ditentukan yaitu sekedar 0,05. data dikatakan berdistribusi normal jika P value > 0,05 (Ghozali, 2013:164).

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kompensasi
N		44	44	44	44
Normal	Mean	73,50	69,18	26,73	58,77
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	10,900	10,294	4,066	9,511
Most Extreme	Absolute	,090	,166	,090	,200
Positive	Positive	,090	,166	,090	,200
Differences	Negative	-,062	-,084	-,077	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		,596	1,104	,595	1,324
Asymp. Sig. (2-tailed)		,869	,175	,870	,060

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi >0,05. Dapat

diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Model regresi yang bagus adalah terhindar dari gangguan multikolinearitas. Untuk mengetahuinya dapat dilihat dari nilai-nilai pada *collinearity statistics* yaitu: VIF dan *tolerance*. Kaidah keputusannya yaitu jika nilai VIF mendekati dibawah 10 dan nilai *tolerance* mendekati 1 maka tidak terjadi gangguan multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,155	6,435	Bebas Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,161	6,226	Bebas Multikolinearitas
Motivasi	0,231	4,333	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014

Dari hasil perhitungan hasil analisis data diatas, diperoleh nilai *VIF* untuk seluruh variabel bebas < 10 dan *tolerance* > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan uji *Grejser*.

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,196	3,134		,700	,488
1 Motivasi Kerja	,266	,112	,252	2,382	,022
Kepuasan Kerja	1,260	,279	,470	4,523	,000
Kompensasi	,327	,099	,285	3,288	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual > 0,05. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara parsial atau masing-masing memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai keuangan.

Nilai t hitung dapat diperoleh dengan menggunakan alat bantu program statistic, untuk t tabel dapat diketahui sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= n - k - 1 : \alpha/2 \\
 &= 44 - 3 - 1 : 0,05/2 \\
 &= 40 : 0,025 \\
 &= 2,021
 \end{aligned}$$

Tabel 5
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,196	3,134		,700	,488
1 Motivasi Kerja	,266	,112	,252	2,382	,022
Kepuasan Kerja	1,260	,279	,470	4,523	,000
Kompensasi	,327	,099	,285	3,288	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data, 2014

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai keuangan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat dilihat t hitung = 2,382 > t tabel = 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 dengan tingkat kesalahan (*Alpha*) 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai keuangan. Selain itu hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar 0,252, hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif yaitu semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hal ini berarti hipotesis pertama dapat

diterima bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai keuangan.

Dimana motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, motivasi yang dimiliki oleh pegawai dapat turut menunjang pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan menghasilkan tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai keuangan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat dilihat t hitung = 4,523 > t tabel = 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan (*Alpha*) 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima yaitu terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai keuangan. Selain itu hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar 0,470, hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif yaitu semakin tinggi kepuasan yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai keuangan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai keuangan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dapat dilihat t hitung = 3,288 > t tabel = 2,021 dengan nilai signifikansi sebesar 0,022 dengan tingkat kesalahan (*Alpha*) 0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai keuangan. Selain itu hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Beta sebesar 0,002, hal ini menunjukkan bahwa arah pengaruh adalah positif yaitu semakin tinggi kompensasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut. Hal ini berarti hipotesis pertama dapat diterima bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai keuangan.

bentuk kompensasi lainnya. Begitu juga Siagian (2006) mengemukakan bahwa organisasi sebaiknya dapat membuat suatu sistem kompensasi yang dapat mendorong adanya kepuasan kerja bagi karyawannya, yang pada gilirannya akan membentuk sikap positif dan produktif.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik suatu model yang ditetapkan dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila R^2 bernilai 0 maka dapat dikatakan bahwa tidak ada variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh hubungan tersebut, dan jika R^2 bernilai 1 maka dapat dikatakan bahwa semua variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Dari hasil uji Regresi dapat dilihat tingkat pengaruh variabel independen (motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi) secara bersama-sama dalam menjelaskan hubungannya terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai memiliki nilai R^2 0,931 atau 93,1%. Hal ini berarti bahwa 93,1% kinerja pegawai akuntansi dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kompensasi, dan sisanya sebesar 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis pada penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Dari kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi DPKAD di Kabupaten Natuna dimasa yang akan datang. Adapun saran-saran dari penulis yang dapat diberikan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya kapala dinas DPKAD Kabupaten Natuna memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerdan dan kompensasi para pegawainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra, Sigid. 2010 . “*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya Sidoarjo*”. Skripsi Fakultas Ekonomi STIE Perbanas.
- Angga Mahennoko, Anandika. 2011. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak*”. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Asnawi, Sahlan. 2007. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan I. Penerbit Pusgrafin, Jakarta.
- Bastian, Indra. 2005. *Sektor Publik, Suatu Pengantar*. Erlangga, Jakarta.
- Dermawan, M.Ikhsan. 2012. “*Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perusahaan Menengah di Kota Pekanbaru*”. Skripsi Universitas Riau
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guspita, Rima. 2013. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset)*”. Skripsi Universitas Riau.
- Handoko, T.Hanif. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Haniv, Rivai. 2005, “*Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual*”, *Kajian Bisnis*, Vol 3, September-Desember 2005, 272-286.
- Hasibuan, H.Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ikhsan, Arfan. 2010. *Akuntansi Keperilakuan Edisi Dua*. Jakarta. Salemba Empat.
- Ivencevich. M John dkk. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jilid I. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kamaliah, Rifqi Ahmad, Elistha Mitha,. 2008. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Akuntan Pemerintah (Studi Empiris pada Akuntan BPKP)*”. Tesis Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau.
- Kurniadi Fajra, Febria. 2011. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya*

- Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Agam*". Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Andalas.
- Mardiasmo, 2002. *Akuntansi Sektor Publik*, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, R.L., dan Jackson J.H., 2006. *Human Resource Management I. Terjemahan*. Edisi Kesepuluh. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyasa. 2007. *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik dan Implementasi. Teori Aplikasi*. Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Narmodo, Wajdi. 2007. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Kabupaten Wonogiri*. Skripsi.
- Nurleli. 2011. *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Bangka Selatan"*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka (Dipublikasikan).
- Pranesia Siregar, Desiria. 2013. *"Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kuantan Singingi)"*. Skripsi Universitas Riau.
- Priyatno, Duwi, 2012, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta.
- Rahmadita, Annisa. 2014. *"Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Terhadap Kinerja Pegawai Akuntansi Di Pemerintah Kabupaten Bengkalis (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Bengkalis)"*. Skripsi Universitas Riau.
- Republik Indonesia. 2004. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang *Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Daerah*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Rahmawati, Kartika. 2009. *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi bumi jiwa bersama Bumiputera 1912 caang Pasuruan"*. Skripsi Universitas Islam Negeri Malang.
- Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik*. Penerbit Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi*. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Manajemen dan Organisasi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B Siswanto. 2007. *Pengantar Manajemen*. Penerbit Erlangga, Jakarta.

- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis Edisi 4*, Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Jakarta.
- Werther, B William dan Keith Davis. 2007. *Teori Motivasi dalam Pendekatan Psikologi Industri*. Cetakan kedua belas. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- www.natunakab.go.id
- www.wikipedia.com
- www.haluankepri.com
- www.bpkad.natunakab.go.id