

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SULAWESI TENGAH

Latifah Awad Djibran

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The research aims to determine and analyze the influence of financial competency on work discipline of officials in The Agency of population and national family planning of centra sulawesi; determine and analyze the influence of work motivation on work discipline of officials in The Agency of population and national family planning of centra sulawesi; determine and analyze the influence of work discipline on the performance of officials in The agency of population and national family planning of centra sulawesi; determine and analyze the influence of financial competency on performance of official in The agency of population and national family planning of centra sulawesi; determine and analyze the influence of work motivation on the performance of officials in The agency of population and national family planning of centra sulawesi. There were 80 officials involved as respondents in this study. The results show that financial compensation has significant influence on work discipline of official in The agency of population and national family planning of centra sulawesi; work motivation has significant influence on work discipline of officials in The agency of population and national family planning of centra sulawesi; work discipline has significant influence on officials performance in The agency of population and national family planning of centra sulawesi;; financial compensation has significant influence on officials performance in The agency of population and national family planning of centra sulawesi; work motivation has significant influence on officials performance in The agency of population and national family planning of centra sulawesi.

Keywords: *financial compensation, work motivation, work discipline and performance of official*

Manajemen sumberdaya manusia adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti 2014:25). Selain itu, pegawai mempunyai peran yang strategis dalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Agar aktivitas organisasi bisa berjalan dengan baik, lancar, dan sesuai tujuan organisasi, maka sumberdaya manusia harus dikelola seoptimal mungkin sehingga mereka dapat meningkatkan kinerjanya. Pada gilirannya, peningkatan kinerja pegawai juga akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya membawa kemajuan organisasi. Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang yang timbul dari dalam diri sendiri untuk

melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Teori motivasi yang didasarkan dari kekuatan yang ada pada diri manusia adalah motivasi prestasi menurut McClelland dalam Robbins, (2006:222) seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi. Dengan adanya motivasi dalam dirinya seorang pegawai dapat memacu semangat kerja dengan sehingga mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.

Guna mencapai tujuan yang diharapkan, Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan segala upaya. Salah satunya adalah kinerja pegawai yang tidak lepas dari dukungan SDM yang berkualitas. Harapan

yang ingin dicapai dengan meningkatnya kinerja pegawai BKKBN adalah menggapai sasaran pembangunan bidang kependudukan dan keluarga berencana tahun 2015

METODE

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu, dalam hal ini bidang secara aktual dan cermat. Metode deskriptif bukan saja menjabarkan (analitis), akan tetapi juga memadukan. Bukan saja melakukan klasifikasi, tetapi juga organisasi. Metode penelitian deskriptif pada hakikatnya adalah mencari teori, bukan menguji teori. Metode ini menitikberatkan pada observasi dan suasana alamiah.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah, beralamat jalan Prof. Muh. Yamin No. 37 Palu, Sulteng.

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan mulai bulan Januari sampai dengan Maret 2016.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 82 orang. Mengingat populasi pegawai berjumlah 82 orang pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah dan yang menjadi responden dalam penelitian ini 80 orang pegawai negeri sipil, sedangkan peneliti dan kepala perwakilan tidak menjadi responden. Teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus, dengan jumlah sampel 80 orang pegawai negeri sipil di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi

Sulawesi Tengah. Metode sensus adalah metode yang digunakan dengan memasukkan semua unsur populasi sebagai respondent (Sugiarto, 2001).

Definisi Operasional Variabel

1) *Kompensasi Finansial* (X_1)

Simamora (2003 : 541) yang mengatakan bahwa terminologi atau pembagian dari kompensasi adalah dalam bentuk kompensasi finansial.

- a. Kompensasi finansial terdiri dari Kompensasi langsung, kompensasi finansial langsung (*direct finansial compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, dan tunjangan kinerja (remunerasi).

2) *Motivasi Kerja* (X_2)

David McClelland dalam Robbins (2006) dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi:

1. Motivasi untuk berprestasi
Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan perangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.
 2. Motivasi untuk berkuasa
Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
 3. Motivasi untuk berafiliasi/bersahabat
Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.
- ### 3) *Disiplin Kerja* (X_3)
- Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta mampu menjalankannya dan tidak mudah mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi : (Soetrisno, 1992:93)

- a. Disiplin Waktu,
Dimana penelitian ini akan melihat seberapa berpengaruhnya jam kerja yang telah ditetapkan terhadap kinerja pegawai di Perwakilan BKKBN Propinsi Sulawesi Tengah.
- b. Disiplin Administratif,
Disiplin Administratif adalah disiplin untuk mengerjakan (atau tidak mengerjakan) seperti tertera dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya.
- c. Disiplin Moral
Disiplin moral adalah disiplin yang keluar dari hati untuk berusaha menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan.

4) *Kinerja Pegawai (Y)*

Variabel dependen merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja.

Byars dan Rue (2008 : 216), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain sebagai berikut:

1. Usaha: merupakan hasil dari adanya motivasi, menunjukkan jumlah tenaga (fisik maupun mental) seseorang yang digunakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dari keberhasilan yang dicapai maka mendapatkan penilaian atas hasil kerjanya. Kuantitas dan kualitas

pekerjaan, merupakan hasil pekerjaan yang diberikan pada karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas yang maksimal.

2. Kemampuan: merupakan kriteria seseorang yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kemampuan umumnya tidak berubah terlalu banyak dalam waktu yang relatif singkat.
3. Persepsi tugas: menunjukkan arah dimana seseorang memahami kemana mereka seharusnya menyalurkan usahanya untuk keperluan pekerjaan mereka. Aktivitas dan sikap percaya seseorang juga diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan persepsi peran/tugas masing-masing, karena tanggung jawab atas tugas dan sistem kerja merupakan hal penting dalam sebuah penugasan, apresiasi karyawan terhadap tugas yang diberikan harus tercermin dalam pribadi masing-masing pegawai sehingga tugas yang diberikan dipahami sebagai tanggung jawab pribadi atas terlaksananya tugas yang diberikan.

TEKNIK ANALISIS DATA

Untuk memecahkan masalah pokok sekaligus untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dapat digunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Metode analisis deskriptif yaitu dengan cara menganalisa pengaruh pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Kelurga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Path Analysis (Analisis Jalur) digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Kelurga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Disiplin Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap disiplin kerja Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Tengah.

Kompensasi menjadi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat. Bagi perusahaan, kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar pegawai mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan (Handoko, 2005). Pemberian balas jasa (kompensasi) yang tinggi juga memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya kelalaian manajemen dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan disiplin kerja para pegawai (Sastrohadiwiryono, 2005).

Pemberian kompensasi secara keseluruhan menunjukkan beragam hasil (meliputi pembayaran secara finansial, tunjangan dan pelayanan) yang diperoleh atau diterima pegawai atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan (Milkovich dan Newman, 2008). Kompensasi mencakup balas jasa, baik secara finansial berupa uang dan non-finansial berupa penghargaan (Samsudin, 2006). Kompensasi finansial pada dasarnya merupakan sumber utama penghasilan

seseorang, sebab itu kompensasi finansial harus cukup untuk memenuhi kebutuhan pegawai dan keluarganya dengan wajar.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004).

Pegawai yang disiplin menurut Sastrohadiwiryono (2003) adalah pegawai yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang dimiliki. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berkaitan dengan disiplin kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya perilaku disiplin kerja, yaitu; tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegangan, dan hubungan kemanusiaan.

Pemerintah melalui PP nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil (PNS) dilakukan secara bertahap sejak pengangkatan, penempatan, pendidikan dan latihan, pemindahan, penghargaan, serta pemberhentian, dengan selalu mengacu kepada kode etik dan peraturan disiplin yang diberlakukan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin kerja

Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dalam suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang

disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Seringnya menjumpai pegawai yang tidak mentaati peraturan organisasi atau kantor tempat bekerja. Misalnya, terlambat datang ke kantor, lalu meninggalkan kantor pada jam bekerja, tidak mengikuti apel pagi, menunda pekerjaan hingga tidak bisa menyelesaikannya dengan tepat waktu, tidak memakai seragam kantor. Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Karena dengan besarnya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka besar pula rasa tanggung jawab mereka terhadap kedisiplinan kerja di suatu kantor atau organisasi. Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. dengan adanya kedisiplinan maka harus ditingkatkan motivasi kerja sehingga tercipta sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai pegawai negeri.

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan

pencerminan dari disiplin kerja (Kirana, 2013).

Keberadaan disiplin kerja menjadi sangat penting karena dengan dalam suasana kerja yang penuh disiplin suatu kantor dapat melaksanakan program kerja yang telah direncanakan. Disiplin kerja akan sangat terkait dengan tata peraturan kerja yang disusun oleh suatu organisasi atau kantor. Tata peraturan tersebut akan menjadi acuan bagi pegawai untuk menjadi pegangan bersama dan sekaligus untuk menyatukan dan menyelaraskan berbagai tujuan dan tata nilai individual yang dianut oleh para pegawai.

Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu kantor. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing pegawai dengan tujuan kantor.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Upaya untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya yang tepat adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Untuk menyusun kebijakan yang terkait dengan motivasi tersebut maka diperlukan data dan informasi yang akurat mengenai motivasi dan disiplin kerja pegawainya.

Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada

seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Perilaku seseorang cenderung mengarah pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaru-pengaruh dari luar untuk mendorong mereka melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Disamping itu, motivasi dapat pula meningkatkan kerja pegawai yang berorientasi kepada tujuan dan memiliki target kerja yang jelas baik individual maupun kelompok (Yoesana, 2013).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah salah satu hal yang perlu di perhatikan dalam peningkatan kinerja. Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dapatlah dikatakan bahwa disiplin umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Dalam mempertahankan disiplin kerja, setiap pegawai selalu dituntut untuk selalu

bersikap positif terhadap pekerjaan, hasil jawaban responden memberikan persetujuan yang sangat baik dimana pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah telah melakukan hal seperti itu yakni menilai bahwa sikap merupakan hal mencerminkan seorang pegawai dalam melakukan kewajiban dan tugas pokok, disamping loyalitasnya terhadap organisasi dan atasan. Selain itu pegawai juga selalu dituntut untuk selalu berperilaku dan perbuatan yang baik pada waktu bekerja, artinya mereka fokus pada pekerjaan dan tidak mengerjakan pekerjaan lain yang bukan tugas dan fungsinya pada setiap unit pekerjaan, hal ini ditunjukkan dari tanggapan responden memberikan penilaian yang baik terhadap indikator perilaku dan perbuatan pada waktu bekerja.

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2015), disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Setiawan (2013) disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil path analisis maka kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi finansial dalam hal ini pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kompleksitas pekerjaan memang sangat menyulitkan bagi pengambil keputusan di Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah, terutama dalam pemberian kompensasi dan jenjang karir bagi pegawai-pegawai yang bekerja sudah cukup lama,

salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan pegawai. Hal ini disebabkan jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan iklim dan motivasi kerja pegawai (Tahar, 2012).

Remunerasi sebagai salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan pada tahun 2007. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil path analisis maka budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan memproduksi.

Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan

tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah. Analisa McGregor dalam Munandar (2001), menyimpulkan bahwa orang yang memiliki motivasi kerja yang bercorak reaktif akan cenderung mendorong mereka untuk bekerja dengan hasil yang lebih baik, karena sistem nilai pribadi (*personal value sistem*) mereka memprioritaskan kegiatan-kegiatan positif dalam kehidupan.

Priyaksono dan Sembel (2002) mengatakan motivasi bukan sekedar dorongan untuk melakukan sesuatu, melainkan sebuah seni yang melibatkan berbagai kemampuan dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Paling tidak, tahu bahwa seseorang melakukan sesuatu karena didorong oleh motivasinya.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis seperti yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

4. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Pemberian kompensasi finansial khususnya remunerasi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, oleh karena itu dalam pemberian kompensasi finansial khususnya remunerasi harus ada pengevaluasian terhadap pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, jika kompensasi finansial khususnya remunerasi dinaikkan oleh pemerintah maka pegawai wajib memenuhi kewajibannya yaitu dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi dan bila kinerjanya tidak sesuai yang diharapkan maka pemerintah perlu memberikan sanksi terhadap pegawai tersebut sesuai aturan yang berlaku.
2. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk mendorong semangat pegawai dalam meningkatkan kinerja, oleh karena itu perlu memberikan perhatian, kesempatan dan motivasi kepada pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional untuk berprestasi, serta berafiliasi dengan menjalin kemitraan sesama pegawai.

3. Disiplin kerja dalam penelitian ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai baik disiplin waktu, disiplin administrasi dan disiplin moral, maka dari itu dalam menerapkan disiplin kerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional perlu mentaati disiplin, jika disiplin tersebut dilanggar maka pimpinan wajib memberikan sanksi terhadap pegawai.
4. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Tim Pemimbing Prof. Dr. Abdul Wahid Syafar. S.E,MS dan Dr. Bakri Hasanudin, S.E.,M.Si. dan Semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Byars, Lyold L and Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management*. New York : The McGraw-Hill Companies, inc.
- Handoko, T.H. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta:
- Kirana, Delisa Athiah. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai RSJ Daerah Atma Husada Mahakam Samarinda. Vol 1, No 1 (2013) Hal. 166-176. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/278>
- Milkovich, George and Jerry Newman. 2008. *Compensation*. Ninth Edition. USA.

- Munandar, A.S.2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI Press). Depok.
- Nitisemito, A. S.1991. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prijosaksono, A dan Sembel, R. 2002. *Management Series*. PT.Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- Robbins, Stephens P, 2006. *Organization Behavior*, Tenth Edition. Terjemahan Benyamin Molan. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pustaka Setia. Bandung.
- Sari, Purnama Widi. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen Udinus*. Hal. 1 -12.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, cetakan ke 3, Desember. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh*, Februari 2014, PT. Refika Aditama. Bandung.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 1 No. 4 Hal. 1245-1253.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*, Cetakan Pertama, STIE-YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Henry.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Soetrisno, P.H. 1992. *Kapita Selekta Ekonomi (Suatu Studi)*. Edisi II. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Sugiarto, Dergibson, Lasmono dan Deny. 2001. *Teknik Sampling*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Tahar, Ilham. 2012. Kajian Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja (studi Kasus Pada Bank Indonesia). *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.
- Yoesana, Umy. 2013. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *E-Journal Pemerintahan Integratif*. 1(1). Hal. 13-27.