

**PENGARUH KEBIJAKAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
PEGAWAI STUDI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN
LAMPUNG TIMUR TAHUN 2013– 2014**

Aditya Oktama¹, Anthon Rustono S. E., MM²

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika

TELKOM UNIVERSITY

aditoktama@gmail.com¹, a.rustono@yahoo.com²

ABSTRAK

Adapun penelitian ini memiliki tujuan untuk : (1) mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap kebijakan kompensasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur, (2) mengetahui bagaimana persepsi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur terhadap motivasi kerja, (3) mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kausal. Objek dari penelitian ini adalah Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi parametrik, dan uji regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah : (1) respon responden terhadap kebijakan kompensasi masuk pada kriteria tinggi yaitu sebesar 75,44%, respon responden terhadap motivasi kerja juga masuk pada kriteria tinggi yaitu sebesar 73,37%. (2) kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 63,3%.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Metode Kausal.

ABSTRACT

This research is made with a purpose of: (1) knowing how the perception of employee on compensation policy in culture and tourismagency, East Lampung Regency, (2) knowing how the perception of employee on work motivation in culture and tourismagency, East Lampung Regency, (3) knowing how much effect of compensation policy on work motivationin culture and tourismagency, East Lampung Regency. The method used in this research is Causal Method. The objective of this research is culture and tourismagency East Lampung Regency. The analysis method used in this research is Validity Test, Reliability Test, Parametric Assumptions Test, and Simple Linear Regression Test. The result of this research is: (1) Respond of respondent on compensation policy is rated as high, which is 75.44%, respond of respondent on work motivation is also rated as high, which is 73.37%. (2) Compensation policy is affecting work motivation positively and significantly. The influence of compensation policy on work motivation is 63.3%.

Key words: Compensation, Employee Motivation, Causal Method.

peraturan pusat dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1

Kompensasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Lampung

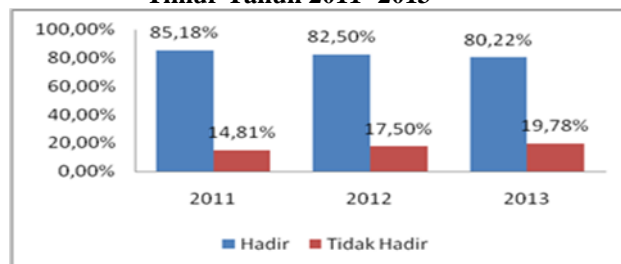
Program Kompensasi	
Tidak Langsung	Langsung
1. Fasilitas	Gaji Pokok Tunjangan: 1. Umum 2. Beras 3. Kesehatan 4. Keluarga

Sumber :DISBUDPAR LAMPUNG TIMUR

Menurut Mangkunegara (2009:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, jika balas jasa atau pemberian kompensasi yang diberikan cukup besar maka akan mudah memotivasi pegawai, karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal dari kehidupan pegawai dan keluarganya. Sedangkan menurut Hariandja (2009:5) untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja dan motivasi, para pegawai diberi kompensasi dan beberapa keuntungan dalam bentuk program kesejahteraan.

Kompensasi diatas pun diberikan dengan tujuan meningkatkan motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Sebagai salah satu indikator untuk melihat motivasi kerja para pegawai dapat dilihat dari presentase kehadiran pegawai setiap bulannya. Untuk melihat motivasi pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur dapat dilihat dari data kehadiran pada Gambar 1.2 sebagai berikut:

Gambar 1.1
Persentase Absensi Pegawai
Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Lampung
Timur Tahun 2011- 2013



Sumber : DISBUDPAR LAMPUNG TIMUR

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi masa kini setiap organisasi dihadapkan dengan persaingan ketat yang menyebabkan segala aspek dalam organisasi tersebut dituntut untuk memiliki sikap profesional dalam melakukan tugasnya agar organisasi mampu mencapai tujuan secara optimal. Salah satu organisasi yang paling dituntut untuk bersikap profesional adalah organisasi pemerintahan yang memberikan layanan pada publik. Tuntutan publik untuk mendapatkan layanan yang baik mengharuskan organisasi untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tersebut tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia didalamnya bagaimanapun canggihnya alat alat yang digunakan dalam organisasi tersebut (Suwatno, dan Priansa 2011:16).

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan pengembangan kebudayaan dan sektor pariwisata yang ada di wilayah Kabupaten Lampung Timur agar lebih dapat berfungsi dengan baik bagi daerah dan masyarakat. Potensi budaya dan pariwisata di Lampung Timur sendiri sangat menjanjikan, dengan adanya beberapa lokasi pariwisata yang sudah cukup terkenal seperti Taman Nasional Way Kambas. Tetapi berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bidang objek dan sarana wisata Bapak Drs. Tukiran M.Pd.I, budaya dan sektor pariwisata di Kabupaten Lampung Timur kurang berkembang, bahkan masih kalah dibandingkan dengan Kabupaten lainnya di Provinsi Lampung, sehingga tujuan dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur belum tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya motivasi dan kinerja yang baik dari para pegawai yang bekerja Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung timur. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia yang ada di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur perlu untuk meningkatkan motivasi para pegawainya, yang salah satunya dilakukan dengan cara pemberian kompensasi kerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada para pegawai Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur, salah satunya yaitu Ibu Septina A. Dewi, A.Md. Kompensasi yang diberikan oleh Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur berupa kompensasi langsung dan tidak langsung yang berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Lampung Timur yang mengacu kepada

Dapat diperhatikan bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir dengan memberikan alasan yang jelas dan juga tidak hadir tanpa alasan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai Dinas Kabupaten dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur belum maksimal dan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dimana hal tersebut dapat mengakibatkan kurang maksimalnya fungsi dari organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada para karyawan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur, salah satunya yaitu Ibu Septina A. Dewi, A.Md yang menyatakan bahwa tingkat kehadiran yang rendah sangat mempengaruhi kinerja dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Terutama pada pelaksanaan kegiatan di lapangan yang membutuhkan lebih banyak kehadiran dari para pegawai. Hal di atas tentu saja terjadi dengan dipengaruhi oleh faktor faktor yang berhubungan dengan motivasi pegawai.

Melihat hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur, dengan judul penelitian "*Pengaruh Kebijakan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur)*".

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian di atas adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana kebijakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur berdasarkan persepsi pegawai ?
- b. Bagaimana tingkat motivasi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur berdasarkan persepsi pegawai ?
- c. Seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

2. Untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai terhadap kebijakan kompensasi kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui bagaimana persepsi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur terhadap motivasi kerja.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:8), kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, intregasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, intregasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan dan pengadaan
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu tercapainya tujuan.
4. Pengendalian
Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.

- Penegndalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
 6. Kompensasi
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang telah diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
 7. Pengintegrasian
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak, organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memnuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Penintegrasian merupakan hal penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
 8. Pemeliharaan
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
 9. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.
 10. Pemberhentian
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak

kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik – baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan setiap hadiah yang diterima dalam melakukan tugas – tugas organisasi (Ivancevich: 2010:294). Patton dalam Ivancevich (2010:295) menunjukkan bahwa dalam kebijakan kompensasi ada tujuh kriteria untuk efektif, yaitu:

1. *Adequate* (memadai). Minimal *governmental*, serikat pekerja, dan tingkat manajerial harus dipenuhi. Kebijakan kompensasi harus memenuhi minimal peraturan pemerintah, selain itu perusahaan yang memiliki serikat pekerja harus memenuhi minimal peran serikat pekerja tersebut. Kebijakan kompensasi pada tingkat manajerial harus terpenuhi dan memiliki aturan yang jelas.
2. *Equitable* (adil). Setiap orang harus dibayar secara adil, sesuai dengan usaha, kemampuan, dan pelatihan. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan usaha para karyawan dalam menyelesaikan tugas, sesuai dengan batas kemampuan karyawan, dan sesuai dengan pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan.
3. *Balanced* (seimbang). Pembayaran dan manfaat lainnya harus menyediakan total paket hadiah yang wajar. Dengan kata lain, paket hadiah yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan ketentuan, serta manfaat kompensasi yang diterima oleh karyawan harus sesuai dengan ketentuan.
4. *Cost effective* (hemat biaya). Pembayaran tidak boleh berlebihan, mengingat kemampuan organisasi untuk membayar. Artinya terdapat kesesuaian antara pembayaran kompensasi dengan kemampuan perusahaan untuk membayar seluruh kompensasi. Jika perusahaan memperoleh keuntungan, maka karyawan berhak merasakan dampak keuntungan tersebut.
5. *Secure* (aman). Pembayaran harus cukup untuk membantu karyawan merasa aman dan membantu dia dalam memenuhi kebutuhan dasar. Hal ini menjadikan kebijakan kompensasi sebagai suatu penyediaan insentif untuk pemenuhan kebutuhan dasar dimana secara tidak langsung berdampak terhadap rasa aman yang diperoleh karyawan.

6. *Incentive – providing*. Penyediaan pembayaran insentif harus menumbuhkan semangat kerja bagi para karyawannya dengan cara yang efektif dan produktif. Maksud dari pernyataan tersebut adalah ketika karyawan telah menerima kompensasi berupa kompensasi insentif, insentif tersebut harus selalu tersedia dengan mempertimbangkan efektivitas dan produktivitas kebijakan kompensasi tersebut.
7. *Acceptable to the employee* (diterima karyawan). Karyawan harus memahami sistem pembayaran dan merasa itu adalah sistem yang wajar untuk perusahaan dan dirinya sendiri. Dengan kata lain kebijakan kompensasi harus menyesuaikan dengan pemahaman karyawan sehingga mereka merasa kebijakan tersebut sudah cukup diterima dan terbilang wajar baik itu bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

2.2 Motivasi

Menurut McClelland dalam Robbins & Judge (2008:230) menyatakan bahwa teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Pencapaian (*need for achievement*); dorongan untuk melebihi, mencapai standar – standar, dan berusaha keras untuk berhasil. Individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain, menurut keinginan mereka untuk melakukan hal – hal yang lebih baik. Mereka mencari situasi – situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan – tujuan yang cukup menantang.
- b. Kebutuhan kekuasaan (*need a power*); kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Individu yang memiliki kekuatan tinggi suka bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi yang kompetitif dan berorientasi status, serta cenderung lebih khawatir dengan wibawa dan mendapatkan pengaruh dari individu lain daripada kinerja yang efektif.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*); keinginan untuk menjalin

suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab. Individu dengan motif hubungan yang tinggi, berjuang untuk persahabatan, lebih menyukai situasi – situasi yang kooperatif dari pada situasi yang kompetitif, dan menginginkan hubungan – hubungan yang melibatkan tingkat pengertian yang mutual.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *verifikatif (causal)*. Menurut Sugiyono (2011:62) hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi dalam penelitian ini memiliki variabel independen (variabel yang mempengaruhi), variabel dependen (dipengaruhi). Dalam penelitian ini peneliti menggunakannya untuk mengetahui sebab akibat pengaruh pelaksanaan kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Abdurahman *et al* (2011:18) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui gambaran satu variabel atau lebih, tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif yaitu dengan cara mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data untuk mengetahui dengan jelas masalah yang diteliti. Untuk mengetahui jawaban responden mengenai variabel kebijakan kompensasi dan motivasi karyawan dilakukan pengumpulan data dengan kuisioner. Dari jawaban tersebut kemudian data dianalisa berdasarkan hasil pernyataan pada masing- masing setiap variabel. Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh persentase dari persepsi responden mengenai pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur.

Skala instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:93). Populasi yang menjadi objek penilitan ini adalah karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur yang memiliki 33 orang karyawan.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah yang berjenis kelamin pria berjumlah 21 orang atau sebesar 63,63%, sedangkan untuk responden berjenis kelamin

wanita berjumlah 12 orang atau sebesar 36,36%. Berdasarkan usia, jumlah responden berusia ≤ 20 tahun adalah 3 orang atau sebesar 9,09%, jumlah responden berusia 20- 25 tahun adalah 6 orang atau sebesar 18,18%, jumlah responden yang berusia 26- 30 tahun adalah 11 orang atau sebesar 33,33% dan jumlah responden yang berusia > 30 thn adalah 13 orang atau sebesar 39,40%. Berdasarkan pendidikan terakhir, jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA adalah 8 orang atau sebesar 24,24%, jumlah responden yang berpendidikan terakhir D1-D3 adalah 6 orang atau sebesar 18,20%, jumlah responden yang berpendidikan terakhir S1 adalah 16 orang atau sebesar 48,50% dan responden yang berpendidikan terakhir $> S1$ adalah 3 orang atau sebesar 9,09%.

Berdasarkan penghasilan per bulan, jumlah responden yang pendapatan per bulan $< Rp 1.000.000$ adalah 3 orang atau sebesar 9,09%, jumlah responden yang pendapatan per bulan Rp 1.000.000-Rp 2.000.000 adalah 12 orang atau sebesar 36,36%, jumlah responden yang pendapatan per bulan Rp 2.000.000-Rp 4.000.000 adalah 14 orang atau sebesar 42,42% dan jumlah responden yang pendapatan per bulan $> Rp 4.000.000$ adalah 4 orang atau sebesar 12,12%.

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif kompensasi Jumlah persentase kebijakan kompensasi sebesar 75,44% hal ini berarti karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Begitu juga halnya dengan motivasi kerja karyawan juga berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase rata-rata sebesar 73,37%.

4.3 Uji Validitas

Tabel 4.1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kebijakan Kompensasi	Indikator 1	0,572	0,344	Valid
	Indikator 2	0,580		Valid
	Indikator 3	0,693		Valid
	Indikator 4	0,610		Valid
	Indikator 5	0,566		Valid
	Indikator 6	0,857		Valid
	Indikator 7	0,708		Valid
	Indikator 8	0,646		Valid
	Indikator 9	0,601		Valid
	Indikator 10	0,789		Valid
	Indikator 11	0,546		Valid
	Indikator 12	0,634		Valid
	Indikator 13	0,796		Valid
	Indikator 14	0,660		Valid
	Indikator 15	0,656		Valid
Motivasi Kerja	Indikator 1	0,756	0,344	Valid
	Indikator 2	0,753		Valid
	Indikator 3	0,750		Valid
	Indikator 4	0,741		Valid
	Indikator 5	0,684		Valid
	Indikator 6	0,650		Valid
	Indikator 7	0,736		Valid

Dari tabel hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel, kompensasi dan motivasi lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kebijakan kompensasi dan motivasi kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

4.4 Uji Reliabilitas

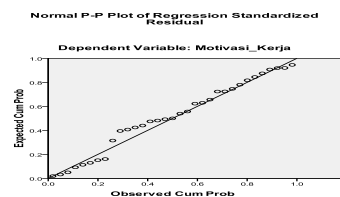
Tabel 4.2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kebijakan Kompensasi	0,929	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,905		Reliabel

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kebijakan kompensasi dan motivasi kerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

4.5 Uji Normalitas

Gambar 4.1
Uji Normalitas (Grafik Normal P-P plot)



Pada gambar 4.1 dapat dilihat bahwa data tersebar mengikuti garis diagonal dan titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

4.6 Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel *independen* atau bebas yaitu kebijakan kompensasi terhadap variabel *dependen* atau terikat yaitu motivasi kerja.

Tabel 4.3
Uji Regresi

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.311	.347		.897	.377
Kebijakan_Kompensasi	.937	.128	.796	7.318	.000

Dari hasil diatas dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 0,311 menyatakan bahwa jika tidak ada kebijakan kompensasi, maka persentase motivasi kerja adalah 31,1%. Koefisien regresi sebesar 0,796 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 kebijakan kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 79,6%. Sebaliknya, setiap pengurangan 1 kebijakan kompensasi maka motivasi kerja juga akan menurun sebesar 79,6%. Jadi tanda + menyatakan hubungan searah, dimana kenaikan dan penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y).

4.7 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*.

Tabel 4.4
Hasil uji Coefficients

	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.311	.347		.897	.377
Kebijakan_Kompensasi	.937	.128	.796	7.318	.000

Dilihat dari tabel diatas, diperoleh t hitung = 7,318. Prosedur mencari statistik tabel dengan kriteria :

- Tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$)
- df atau dk (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau $33 - 2 = 31$
- Sehingga didapat t tabel = 2,021

Ternyata nilai t hitung > t tabel, atau $7,318 > 2,021$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya signifikan. Maka, kebijakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Lampung Timur.

4.8 Koefisien Determinasi

Selanjutnya koefisien determinasi digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel kebijakan kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y). Setelah dilakukan pengujian melalui alat bantu *software* SPSS 17 maka didapat hasil penghitungan yang secara rinci akan dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Koefisien Determinasi

Model Summary ^a									
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.796 ^b	.633	.622	.44715	.633	53.549	1	31	.000	

a. Variables: (Constant), Kebijakan_Kompensasi

b. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai pengaruh variabel kebijakan kompensasi (X) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,796 dan memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,633. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa motivasi kerja (Y) dipengaruhi sebesar 63,3% oleh kebijakan kompensasi (X), sedangkan sisanya ($100\% - 63,3\% = 36,7\%$) dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Tanggapan karyawan tentang kebijakan kompensasi mendapatkan persentase skor sebesar 75,44% yang dinyatakan masuk pada kriteria tinggi, yang berarti penilaian pegawai terhadap kebijakan kompensasi yang diberikan sudah cukup baik.
2. Tanggapan motivasi kerja mendapatkan persentase skor sebesar 73,37% yang dinyatakan masuk pada kriteria tinggi, dimana sebagian besar responden setuju dengan pernyataan – pernyataan yang diajukan untuk mengukur motivasi kerja.
3. Berdasarkan hasil analisis antara variabel kebijakan kompensasi dan variabel motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa kebijakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pengaruh kebijakan kompensasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 63,3%.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Untuk Perusahaan

Dari hasil analisis dan kesimpulan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi pihak perusahaan untuk melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang dianalisis dalam penelitian ini, berikut adalah saran-saran yang diberikan:

1. Pada variabel kebijakan kompensasi, perusahaan perlu lebih memperhatikan aturan sistem kebijakan kompensasi yang dibuat, dan

- penyampaiannya kepada para karyawan agar para karyawan mengerti aturan apa saja dan bagaimana sistem kebijakan kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Sehingga tidak akan terjadi kesalah pahaman dari karyawan kepada perusahaan tentang kebijakan kompensasi yang mereka terima.
2. Pada variabel motivasi kerja, perusahaan perlu lebih memperhatikan kebijakan *reward* yang diberikan kepada karyawan. Terlebih kepada karyawan yang berprestasi dalam perusahaan atau organisasi, seperti memberikan penghargaan yang dapat menunjukkan prestasi karyawan tersebut kepada karyawan lain. Sehingga para karyawan akan bersemangat untuk meraih prestasi bekerja didalam perusahaan, dan hal ini tentunya akan membantu perusahaan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan dapat mencapai tujuannya.

5.2.2 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dilakukan terbatas hanya pada variabel kebijakan kompensasi dan variabel motivasi kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa membahas variabel lain dalam perusahaan seperti faktor- faktor pemberian kompensasi serta faktor kinerja karyawan. Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi tidak hanya ada pada kebijakan kompensasi saja, serta kompensasi yang diberikan juga tidak hanya terbatas berpengaruh kepada motivasi karyawan, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian selanjutnya dapat dibahas faktor - faktor selain kebijakan kompensasi seperti pelatihan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurahman et al. (2011). *Dasar- Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. (cetakan pertama). Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [2] Hariandja, M.T. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- [3] Ivancevich, J.M. (2010). *Human Resources Management*. (11th ed.). New York, American: McGraw-Hill Companies.
- [4] Mangkunegara, P.A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi pertama). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Robbins, S.P & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. (edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi pertama). Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- [8] Suwatno & Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (edisi kesatu). Bandung: Alfabeta.