

KONTRIBUSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPUSIPDA PROVINSI JAWABARAT DIVISI PUSTAKAWAN

Jeferson Siahaan¹, Edi Supriyadi², Annisa Muharomah³

Program Teknik Industri^{1, 2,3}

Sekolah Tinggi Teknologi Bandung^{1,2,3}

jeferson@sttbandung.ac.id¹, edipmatematika@gmail.com², anisamuharomah99@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di DISPUSIPDA (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah) Provinsi Jawa Barat pada Divisi PUSTAKAWAN yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan. Metode pengolahan data pada penelitian ini merupakan metode penelitian yang bersifat kuantitatif dimana datanya berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui dan juga variabel pada penelitian ini ada yang dipengaruhi dan yang mempengaruhi. Variabel yang dipengaruhi pada penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan variabel yang mempengaruhi adalah kompensasi dan motivasi kerja. Populasi dari penelitian ini yaitu berjumlah sebanyak 34 orang pegawai DISPUSIPDA (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah) Provinsi Jawa Barat pada Divisi PUSTAKAWAN dan sampel yang digunakan adalah berjumlah 34 orang pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan pengisian kuesioner yang diisi oleh pegawai yang kemudian di uji validitas yaitu untuk menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, dan uji reliabilitas yaitu untuk menguji data sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama atau reliabel. Analisis data yang dilakukan dengan menggunakan analisis uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil uji T hitung sebesar 3,769 dengan signifikansi 0,001. Terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil uji T hitung sebesar 1,932 dengan signifikansi 0,063. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil uji F yaitu sebesar 8,699 dengan taraf signifikansinya sebesar 0,001. Pengaruhnya sebesar 36% dan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research was conducted at DISPUSIPDA (Department of Libraries and Regional Archives) West Java Province in the Librarian Division which aims to determine the effect of compensation on employee performance partially and the effect of work motivation on employee performance partially and the effect of compensation and work motivation on employee performance simultaneously. The data processing method in this study is a quantitative research method where the data is in the form of numbers as a tool to analyze information about what you want to know. , and also the variables in this study were influenced and influenced. The variable that is affected in this study is employee performance, while the variables that affect it are compensation and work motivation. And the population of this research is 34 employees of DISPUSIPDA (Regional Library and Archives Service) West Java Province in the Librarian Division and the sample used is 34 employees using the saturated sample technique. The data collection technique is by using a questionnaire filled in by the employee which is then tested for validity, namely to show the degree of accuracy between the data that actually occurs on the object and the data collected by the researcher to find the validity of an item, and the reliability test is to test the data as far as possible. where the measurement results using the same object will produce the same or reliable data. Data analysis was carried out using statistical test analysis. The results showed that there was a positive and significant effect between compensation on employee performance as indicated by the results of the T-test of 3.769 with a significance of 0.001. There is a positive but not significant effect between work motivation on employee performance as shown from the results of the T-test of 1.932 with a significance of 0.063. There is a significant effect between compensation and work motivation simultaneously on employee performance as shown from the results of the F test, which is 8.699 with a significance level of 0.001. The effect is 36% and the remaining 64% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan memiliki tujuan yang jelas. Tujuan didirikannya suatu perusahaan adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan melalui peningkatan kemakmuran pemilik dan pemegang saham. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada pegawai berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai, Kinerja pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat divisi Pustakawan masih kurang, karena masih banyak pegawai belum mencapai target kerja. Kompensasi merupakan salah satu permasalahan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan kinerja dari pegawai di dalam perusahaan itu sendiri.

Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada pegawai supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Motivasi terhadap kinerja pegawai

DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat divisi Pustakawan, menjadi salah satu pendorong agar tercapainya tujuan organisasi pada instansi tersebut. Di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat mungkin motivasi pegawai sangat baik namun, masih ada beberapa pegawai yang kurang motivasi kerjanya hal ini dilihat dari masih ada pegawai yang sering terlambat bekerja.

TABEL 1. REKAPITULASI DATA PEGAWAI YANG MENCAPAI TARGET KERJA DAN TIDAK MENCAPAI TARGET KERJA

No.	Nama Sampel	Keterangan	Jumlah Pegawai	%
1	Pegawai	TERCAPAI	15	44%
2	Pegawai	TIDAK TERCAPAI	19	56%



Gambar 1. Laporan Pencapaian Target Kerja

Hasil dari rekapitulasi data pada Tabel 1.2 menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai DISPUSIPDA (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah) Provinsi Jawa Barat pada divisi Pustakawan. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah pegawai yang mencapai target kerja hanya 44% dari total sampel yang diambil yaitu hanya sebanyak 15 orang pegawai dan yang tidak tercapai sebesar 56% sebanyak 19 orang pegawai, hal tersebut yang mendorong peneliti untuk dapat menganalisis lebih lanjut seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan seberapa besar juga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISPUSIPDA (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah) Provinsi Jawa Barat.

Hasil dari Gambar 1. bisa kita ketahui bahwa salah satu dari pegawai DISPUSIPDA (Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah) Provinsi Jawa Barat Divisi Pustakawan tidak dapat mencapai target kerja karena pegawai tersebut hanya mencapai waktu sebesar 5,822 menit saja dengan capaian persentase sebesar 68.10% sedangkan untuk targetnya harus mencapai waktu sebesar 8550 menit dan persentasenya harus mencapai 100% dalam waktu satu bulan bekerja sehingga dari segi waktu tidak tercapai dan dari segi persentase juga kurang memenuhi syarat. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini.

II. LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja pegawai [1]. Praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang dimaksudkan meliputi beberapa hal yaitu: aktivitas menganalisis dan merancang pekerjaan, menetapkan kebutuhan sumber daya manusia (perencanaan sumber daya manusia), menarik pegawai yang potensial (merekrut), memilih pegawai (seleksi), mengajarkan kepada pegawai tentang cara melaksanakan pekerjaannya dan mempersiapkan mereka di masa mendatang (pelatihan dan pengembangan), memberikan penghargaan kepada pegawai (kompensasi), mengevaluasi kinerja pegawai (manajemen kinerja), serta menciptakan lingkungan kerja yang positif (hubungan antar pegawai).

2. Kinerja

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan [2]. Pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Indikator dalam kinerja:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian
- f. Komitmen kerja

3. Kompensasi

Tingkatan kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan tentu akan berbeda. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap karyawan menentukan status, gaya hidup, dan perasaan karyawan terhadap organisasi perusahaannya. Kompensasi yang akan diterima karyawan baik berupa gaji maupun tunjangan akan mempengaruhi posisi kompetitif suatu perusahaan. Kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial [3].

Indikator kompensasi:

- a. Gaji
- b. Upah
- c. Insentif
- d. Tunjangan
- e. Fasilitas

Jenis-jenis kompensasi:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Kompensasi langsung berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya.
- b. Kompensasi tidak langsung berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

b. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

4. Motivasi

Motivasi kerja di dalam suatu organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawan. Pemberian arahan akan menciptakan keinginan seseorang dalam bekerja. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka melakukan kerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan bahkan motivasi kerja adalah alat terbaik untuk kinerja terbaik [4]. Jadi dapat dinyatakan motivasi kerja adalah suatu hal yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor motivasi kerja

- a. Promosi
- b. Prestasi kerja
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Penghargaan
- e. Tanggung jawab

- f. Pengakuan
- g. Keberhasilan dalam bekerja

Indikator dalam motivasi kerja:

- a. Penempatan kerja yang tepat
- b. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- c. Fasilitas rekreasi
- d. Jaminan kesehatan

Jenis-jenis motivasi kerja:

Ada dua jenis motivasi kerja menurut [5] yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja positif. Motivasi kerja positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Motivasi positif ini mengakibatkan semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi kerja negatif. Motivasi kerja negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Tujuan motivasi kerja:

Pada hakikatnya pemberian motivasi kerja kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut [6] tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat divisi pustakawan sebanyak 34 orang. Pengambilan sample dalam penelitian ini dilakukan secara sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

2. Variabel Penelitian

Jenis variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiridari dua jenis variabel. Variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja sedangkan variabel bebas pada penelitian ini yaitu kompensasi dan motivasi.

3. Sumber Data

Sumber data primer penelitian ini yaitu hasil observasi wawancara dengan salah satu pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat Divisi Pustakawan dan kuesioner, sumber data sekunder penelitian ini berasal dari dokumen-dokumen, pengamatan dan dokumentasi

4. Metode Pengolahan Data

Metode pengolahan data yang digunakan adalah metode kuantitatif.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil deskripsi dari responden yang sudah diolah sebagai berikut:

- a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden perempuan dengan persentase sebesar 76,47% dan yang terkecil responden laki-laki dengan persentase sebesar 23,53%.

- b. Deskripsi responden berdasarkan usia pada 34 responden dengan persentase sebesar 100% memiliki usia >46 tahun.
 - c. Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan didominasi oleh responden yang jenjang pendidikan S1 dengan persentase 47,06%, SMA/SMK 26,47%, D3 14,71% dan S2 11,76%.
2. Hasil Deskripsi Variabel Penelitian
- Berdasarkan hasil deskripsi dari variabel penelitian yang telah diolah diperoleh hasil sebagai berikut:
- a. Deskripsi dari jawaban responden berdasarkan variabel kompensasi diperoleh bahwa responden yang menjawab pernyataan pada variabel kompensasi didominasi oleh responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 52 dengan persentase 38,24%, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 46 dengan persentase 33,82%, walaupun jawaban responden didominasi oleh pernyataan “Setuju” instansi pemerintahan harus lebih memperhatikan lagi kompensasi seperti gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas kesehatan agar performa kerja pegawai terus berkembang.
 - b. Deskripsi dari jawaban responden berdasarkan variabel motivasi kerja diperoleh bahwa responden yang menjawab pernyataan pada variabel motivasi kerja didominasi oleh responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 70 dengan persentase 52,24%, yang menjawab “Netral” sebanyak 32 dengan persentase 23,88%, walaupun jawaban responden didominasi oleh pernyataan “Netral” di instansi DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat perlu adanya peningkatan dan perkembangan dalam motivasi kerja pegawai.
 - c. Deskripsi dari jawaban responden berdasarkan variabel kinerja diperoleh bahwa responden yang menjawab pernyataan pada variabel kinerja didominasi oleh responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 110 dengan persentase 66,27%, yang menjawab “Setuju” sebanyak 45 dengan persentase 27,11%, walaupun jawaban responden didominasi oleh pernyataan “Sangat Setuju” dan disusul oleh pernyataan “Setuju” kinerja pegawai di DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat perlu adanya peningkatan dan perkembangan.
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- a. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja diperoleh hasil bahwa semua poin pernyataan dari tiap-tiap variabel dinyatakan valid karena semua poin pernyataan hasil
 - b. r -hitung lebih besar dari r -tabel (0,349). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja diperoleh hasil bahwa semua variabel sudah reliabel dimana hasil dari semua variabel menghasilkan *Cronbach* alpha 0,60.
4. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh bahwa hasil nilai signifikansi variabel X1, X2 dan Y sebesar 0,200 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian ini berdistribusi normal.
5. Hasil Uji Hipotesis
- Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.
- a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependen, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan diterima.
 - b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai signifikansi 0,063 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan ditolak.
 - c. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 8,699. Hasil penelitian ini juga diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,359 (36%), ini menunjukkan bahwa dimana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 36%. Hasil dari sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dengan signifikansi sebesar 0,001 sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat Divisi Pustakawan.
- Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) akan tetapi tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari hasil signifikansi sebesar 0,063 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uraian tersebut variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat Divisi Pustakawan.
- Hasil dari uji determinasi menunjukkan bahwa dimana variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 36%, sedangkan sisanya 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Usulan perbaikan kinerja pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat Divisi Pustakawan, yaitu dengan diberikannya kompensasi berupa tunjangan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) tidak hanya pada pegawai yang mencapai target kerja saja tetapi pada semua pegawai divisi pustakawan. Sekecil apapun nominalnya hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Langkah selanjutnya, agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi atasan sebaiknya memberikan *reward* berupa pujian atau hadiah karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka penulis dapat memberikan saran berikut ini:

- Dari hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaiknya atasan lebih memperhatikan lagi kompensasi dengan diberikannya tunjangan berupa TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) kepada masing-masing pegawai, karena hal ini dapat meningkatkan pencapaian target kerja sehingga peningkatan kerjanya akan lebih baik lagi.
- Hasil dari uji t parsial juga dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat Divisi Pustakawan. Meskipun demikian, sebaiknya atasan lebih memperhatikan tingkat motivasi kerja pegawai yang menurun performanya. Dengan diadakannya fasilitas rekreasi dari instansi ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.
- Hasil uji F simultan diketahui bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen sebesar 36% dan 64% dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini. Penelitian selanjutnya sebaiknya, untuk menambahkan atau dimodifikasi beberapa variabel, indikator atau dimensi-dimensi, sehingga asumsi atau hipotesis utama dalam penelitian ini dapat tergambarkan dengan lebih baik lagi.
- Usulan penerapan kinerja pegawai DISPUSIPDA Provinsi Jawa Barat divisi Pustakawan. Instansi sebaiknya memberikan kompensasi berupa tunjangan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) tidak hanya pada pegawai yang mencapai target kerja saja tetapi pada semua pegawai divisi pustakawan. Sekecil apapun nominalnya hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Langkah selanjutnya, agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi atasan sebaiknya memberikan *reward* berupa pujian atau hadiah ketika salah satu pegawai disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Noe., Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M.W. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat, 2010.
- [2] Moehariono. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- [3] Suparyadi. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu". Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2015. Hal. 271.
- [4] Hasibuan, Malayu Sp. "Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas". Jakarta : Bumi Aksara, 2012. Hal. 95.
- [5] Hasibuan, Malayu Sp. "Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas". Jakarta : Bumi Aksara, 2012. Hal. 222.
- [6] Hasibuan, Malayu Sp. "Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas". Jakarta : Bumi Aksara, 2012. Hal. 146