

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL TERHADAP MOTIVASI  
KERJA PEGAWAI DI DIREKTORAT JENDRAL PEMASYARAKATAN KEMENTRIAN  
HUKUM DN HAK ASASI MANUSIA**

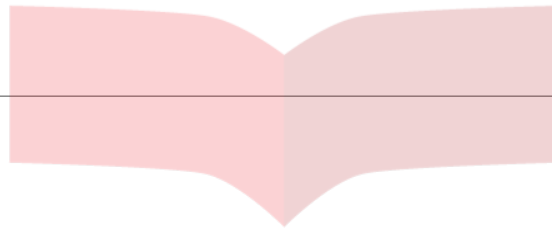
**Fira Adista Sari<sup>1</sup>, Prodi Mbti<sup>2</sup>**

Universitas Telkom

---

**Abstrak**

---



**Telkom**  
University

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Tinjauan Objek Studi

##### 1.1.1 Gambaran Umum

Perjalanan Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia, adalah sebuah jejak-jejak panjang penuh liku. Hal ini terkait dengan sejarah berdirinya Negara tercinta ini, yang memiliki masa-masa pahit takala Belanda dan Jepang menacapkan cakar tajamnya di masa penjajahan. Masa demi masa terlewati, mengukir catatan demi catatan. Masing-masing masa memiliki sejarah tersendiri. Tentu saja ini bukan hanya sekedar catatan, namun makna di dalamnya dapat dijadikan acuan menuju gerbang profesionalisme Lembaga Pemasyarakatan untuk menjawab tantangan dimasa depan.

Sejarah pembentukan pemasyarakatan berdiri pada 27 April 1964. Sesuai dengan Pasal ayat 1 UU No. 12 Tahun 1995 Pemasyarakatan adalah kegiatan untuk melakukan pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) berdasarkan sistem, kelembagaan, dan cara pembinaan tata cara peradilan pidana. Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis dibidang pemasyarakatan, dalam upaya perbaikan terhadap pelanggaran hukum. Untuk melaksanakan tugas tersebut DIRJEN Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan HAM menyelenggarakan fungsi sebagai penyiapan perumusan kebijakan departemen dibidang bina registrasi dan statistik, bina perawatan, bina bimbingan kemasyarakatan, bina latihan kerja dan produksi, bina keamanan dan ketertiban masyarakat.

##### 1.1.2 Visi dan Misi

###### Visi

Telkom  
University

Menjadi lembaga yang akuntabel, transparan dan profesional dengan didukung oleh petugas yang memiliki kompetensi tinggi yang mampu mewujudkan tertib pemasyarakatan.

#### **Misi**

1. Mewujudkan tertib pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemasyarakatan secara konsisten dengan mengedepankan terhadap hukum dan hak asasi manusia
2. Membangun kelembagaan yang profesional dengan berlandaskan pada akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemasyarakatan
3. Mengembangkan kompetensi dan potensi sumber daya petugas secara konsisten dan berkelanjutan
4. Mengembangkan kerjasama dengan mengoptimalkan stakeholder

#### **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Tuntutan masyarakat kepada organisasi publik untuk memperoleh pelayanan yang lebih baik. Dalam keadaan seperti ini setiap organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik dituntut untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia, karena investasi yang paling tinggi bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci sukses atau keberhasilan bagi setiap organisasi agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Dalam Mangkunegara (2007:2) dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian

balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Untuk mendapatkan SDM yang diharapkan dan dapat menunjang kegiatan dan fungsinya, maka organisasi dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan pegawainya. Salah satu cara dalam memenuhi kebutuhan pegawainya adalah dengan memberikan kompensasi secara adil dan layak. Menurut Hasibuan (2007:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan termasuk organisasi lainnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi perlu mengelolah kompensasi sebagai balas jasa atas kerja mereka. Besarnya balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi ini akan dipergunakan pegawai beserta keluarganya untuk memenuhi hidupnya sehari-hari. Hal ini menjadi fenomena yang merupakan masalah praktis di Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang akan diteliti oleh penulis secara rinci. Masalah empiris dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Sejak terjadinya krisis moneter yang menimpa Indonesia tahun 1997 dan terus berkembang menjadi krisis multidimensi sampai sekarang, kebutuhan biaya hidup semakin meningkat. Hal tersebut pun sangat dirasakan oleh Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Tuntutan pegawai dikarenakan kurang terpenuhinya kebutuhan dan ketidak puasan atas pembayaran kompensasi yang diterima, terlihat dari hasil wawancara antara penulis dan pegawai staff administrasi kantor Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Para pegawai masih banyak yang memerlukan uang tambahan sehingga harus meminjam kepada koperasi untuk menutupi kebutuhannya, karena tuntutan kebutuhan setiap individu yang berbeda dan bervariasi. Berikut ini tabel yang menunjukkan kompensasi yang diterima pegawai setiap bulannya berdasarkan golongan

**TABEL 1.1**  
**Daftar Kompensasi Pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan,**  
**Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia**

Status Pegawai Golongan	Penghasilan (Rp)/Bulan					Jumlah Bersih Yang Dibayar (Rp)/Bulan
	Gaji. Tunj keluarga	Tunj Umum	Tunj Jabatan	Tunj Beras	Tunj Khusus Pajak	
Gol. II	1.834.600	177.100	728.000	91.500	30.200	2.861.400
Gol. III	2.431.500	129.400	450.700	146.200	66.500	3.222.300
Gol. IV	3.132.100	0	1.758.200	179.500	183.100	5.252.900

*Sumber:* Daftar Kompensasi DIRJEN Pemasyarakatan, Kementrian Hukum dan HAM 2011.

Table 1.1 menunjukkan data mengenai kompensasi yang diterima oleh pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Berdasarkan data yang diperoleh Golongan II menerima kompensasi sejumlah Rp. 2.861.400 perbulannya, Golongan III menerima kompensasi sejumlah Rp. 3.222.300 perbulannya, dan Golongan IV menerima kompensasi sejumlah Rp. 5.252.900 perbulannya. Terdapat kompensasi lain yang diberikan manajemen Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk memotivasi pegawainya dalam bekerja yaitu dengan cara memberikan uang makan per hari sebesar Rp 20.000 apabila pegawai itu masuk kerja, uang makan tidak akan diterima apabila pegawai tidak masuk kerja dengan alasan apapun.

Pengertian tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (dalam Dito, 2010: 17) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

- 2) Masalah praktis yang terjadi di Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam hal ini,

kehadiran pegawai menjadi salah satu gambaran mengenai kondisi motivasi dalam suatu organisasi. Berikut merupakan data kehadiran pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dari bulan Juli-Desember 2010 :

**Tabel 1.2**  
**Data Rekapitulasi Absensi Pegawai**  
**Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian**  
**Hukum dan Hak Asasi Manusia**  
**(Juli-Desember) Tahun 2010**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Kehadiran Sesuai Jam Kerja	Keterangan Absen (dalam persen)			
			Alfa	Sakit	Telat Masuk	Izin Tidak Masuk
Juli	438	22	47.47	63.39	97.51	52.08
Agus	438	21	31.37	45.31	96.45	49.18
Sept	441	19	39.15	42.75	96.23	57.0
Okto	431	21	37.31	56.21	96.65	45.02
Nov	429	21	35.75	81.9	96.46	50.05
Des	427	22	24.59	46.27	96.99	53.37

*Sumber:* Laporan Rekapitulasi Absensi Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Table 1.2 menunjukkan data absensi pegawai tidak masuk tanpa keterangan, sakit, telat masuk, dan izin tidak masuk. Berdasarkan data yang diperoleh dari laporan rekapitulasi absensi Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, diketahui dalam bulan Juli jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 47.47% sakit sebanyak 63.39%, telat masuk 97.51%, izin tidak masuk sebanyak 52.08% yang dilakukan oleh seluruh pegawai selama bulan Juli. Bulan Agustus jumlah pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan menjadi 31.37%, sakit menjadi 45.31%, telat masuk mengalami penurunan menjadi 96.45%, dan izin tidak masuk mengalami penurunan menjadi 49.18% yang dilakukan oleh seluruh pegawai Selama bulan Agustus. Bulan September 2010 terjadi kenaikan tingkat absensi tidak masuk tanpa keterangan menjadi 39.15%, sakit 42.75%, telat masuk 96.23%, dan izin tidak masuk mengalami kenaikan

menjadi 57.0% yang dilakukan oleh seluruh pegawai. Selanjutnya pada bulan Oktober terjadi penurunan tidak masuk tanpa izin sebanyak 37.31%, sakit mengalami kenaikan menjadi 57.21% telat masuk terjadi peningkatan sebanyak menjadi 96.65%, dan izin tidak masuk menjadi 45.02% yang dilakukan oleh seluruh pegawai. Bulan November terjadi penurunan tidak masuk tanpa keterangan penurunan sebanyak 35.75%,sakit mengalami kenaikan menjadi 81.9%, telat masuk 96.46%, dan izin tidak hadir mengalami peningkatanmenjadi 50.05% yang dilakukan setiap pegawai. Bulan Desember terjadi penurunan tidak masuk tanpa keterangan 24.59%, sakit terjadi peningkatan menjadi 46.27%, telat masuk mengalami peningkatan 96,99%, dan izin tidak hadir mengalami peningkatan menjadi 53.37% kali yang dilakukan seluruh pegawai.

Veithzal (2004:357) mengatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Organisasi dituntut untuk dapat memberikan kompensasi finansial yang sesuai dengan tuntutan perubahan yang terjadi. Sesuai dengan tujuannya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pelaksanaan kompensasi yang dilakukan dengan baik merupakan alat motivasi pegawai untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya.

Situasi yang terjadi di Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang pemberian kompensasi yang diterima oleh pegawai, sudah seharusnya pemberian kompensasi terhadap pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak manajemen organisasi, agar para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat. Motivasi kerja pegawai memberikan kontribusi yang tinggi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai.

Menurut Samsudin (2006:281) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Melihat data absensi pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang masih banyak melakukan pelanggaran tentang tidak masuk tanpa keterangan, sakit, telat masuk, dan izin

tidak masuk maka organisasi harus memotivasi pegawai salah satunya dengan cara pemberian kompensasi finansial yang diterima, dan organisasi dalam menentukan tingkat upah harus mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhinya tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya (Mangkunegara, 2001:84).

Menurut Sadili (2006:187), pemberian kompensasi finansial dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi finansial secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi finansial tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan motivasi. Direktorat Jendral Pemasaran, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah penegak hukum yang memberikan pelayanan publik sangat dituntut perannya dalam masyarakat. Karena itulah motivasi yang tinggi bagi setiap pegawai Direktorat Jendral Pemasaran, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sangat diperlukan untuk menciptakan kinerja yang baik

Menyadari permasalahan yang ada maka perlu diadakan penelitian pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Jendral Pemasaran, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Apabila terbukti bahwa komponen kompensasi tersebut berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka perlu dilakukan pemeliharaan dan pengembangan kebijakan pemberian kompensasi agar sistem tersebut tetap kompetitif.

Berdasarkan situasi yang melatarbelakangi permasalahan yang telah ada maka penulis bermaksud untuk menguraikan suatu permasalahan melakukan penelitian dengan memfokuskan pada pemberian kompensasi finansial dan tertarik untuk mengadakan penelitian di Direktorat Jendral Pemasaran Hukum dan Hak Asasi Manusia dengan judul : **“Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Direktorat Jendral Pemasaran, Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia”**.



### 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberian kompensasi finansial berdasarkan persepsi pegawai pada Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia?
2. Bagaimana motivasi kerja berdasarkan persepsi pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia?
3. Bagaimana pengaruh pemberian kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai pada Direktorat Jendral Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui persepsi pegawai mengenai pemberian kompensasi finansial yang telah dilaksanakan Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
2. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

### 1.5 Kegunaan Penelitian

#### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Mengembangkan penelitian lebih lanjut mengenai, serta memberi sumbangan baru dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### 1.5.2 Manfaat Praktis

Memberi informasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada pegawai Direktorat JendralPemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang diharapkan dapat dijadikan masukan yang berarti dalam pengembangan kinerja kantor ke depannya.

1.6

**Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi yang terdapat dalam skripsi, maka penulisan skripsi disusun sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan membahas tentang tinjauan objek studi, latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, tinjauan pustaka dan kerangka pemikiran.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai cara pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data yang telah melalui proses pengolahan.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menyajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan menyajikan saran atau rekomendasi berdasarkan hasil dari penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Direktorat Jendral Pemasarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Persepsi pegawai tentang pemberian kompensasi finansial di Direktorat Jendral Pemasarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah :
  - a. Secara umum pegawai di Direktorat Jendral Pemasarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menilai bahwa pemberian kompensasi finansial berupa gaji tergolong baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat persentase skor keseluruhan variabel gaji sebesar 72,0% (Tabel 4.5.). Karyawan berpendapat bahwa pendidikan terakhir, ketetapan pemerintah, level, dan kekuasaan merupakan faktor yang penting dalam menentukan gaji yang diterima pegawai.
  - b. Secara umum pegawai di Direktorat Jendral Pemasarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menilai kompensasi finansial berupa tunjangan tergolong baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat persentase skor keseluruhan variabel tunjangan sebesar 76,2% (Tabel 4.6.). Pegawai berpendapat bahwa tunjangan hari raya yang diberikan organisasi telah disesuaikan oleh tingkat jabatannya, namun tunjangan tersebut belum sesuai dengan harapan pegawai. Selain itu, pegawai masih mengharapkan adanya tunjangan berupa bonus prestasi setiap tahun.
  - c. Secara umum pegawai di Direktorat Jendral Pemasarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menilai kompensasi finansial berupa fasilitas tergolong baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat persentase skor keseluruhan variabel fasilitas sebesar 78,6% (Tabel 4.7.). Pegawai berpendapat bahwa fasilitas transport yang diberikan organisasi disesuaikan dengan tempat tugas dan jenis transport yang digunakan, namun transport yang disediakan masih kurang memadai. Selain itu,

pegawai juga mengharapkan adanya fasilitas berupa uang makan.

2. Dari hasil penelitian, pegawai di Direktorat Jendral Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memiliki motivasi kerja yang tergolong baik. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat persentase skor keseluruhan variabel motivasi kerja sebesar 79,6% (Tabel 4.8.). Pegawai berpendapat bahwa tanggung jawab dan semangat kerja yang dimiliki sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang menjawab sangat setuju.
3. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai di Direktorat Jendral Pemasyarakatan, Hukum dan Hak Asasi Manusia secara simultan adalah sebesar 30,52% ( $R^2_{y(x_1, x_2, x_3)}$ ). Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan fasilitas terhadap motivasi kerja pegawai, yang artinya bahwa motivasi pegawai akan semakin baik apabila kompensasi finansial semakin baik dan sebaliknya motivasi pegawai akan menurun apabila kompensasi finansial tidak baik. Sedangkan sisanya sebesar 69,48% merupakan pengaruh dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.
4. Pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai secara parsial adalah sebagai berikut :
  - a. Berdasarkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Gaji ( $X_1$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) dengan total pengaruh sebesar sebesar 10,99%.
  - b. Berdasarkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Tunjangan ( $X_2$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) dengan total pengaruh sebesar sebesar 11,24%.
  - c. Berdasarkan hasil analisis secara parsial dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Fasilitas ( $X_3$ ) terhadap Motivasi Kerja ( $Y$ ) dengan total pengaruh sebesar sebesar 8,30%.
  - d.

## 5.2 Saran Untuk Direktorat Jendral Pemasarakatan, Hukum dan Hak Asasi Manusia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan oleh di Direktorat Jendral Pemasarakatan, Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapaun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

- 1) Dalam penetapan gaji yang diberikan organisasi kepada pegawai harus disesuaikan dengan kebutuhan hidup pegawai Direktorat Jendral Pemasarakatan, Hukum dan Hak Asasi Manusia agar para pegawai semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 2) Organisasi harus memberikan tunjangan berupa bonus prestasi setiap tahun kepada pegawai agar pegawai selalu termotivasi memberikan yang terbaik bagi organisasi.
- 3) Organisasi juga harus memperhatikan fasilitas kendaraan sehingga mempermudah pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan organisasi diluar kantor.

Hal-hal di atas diharapkan dapat lebih memotivasi pegawai dalam bekerja. Karena dengan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja pegawai dapat meningkat dan berpengaruh pada kualitas kerja dan tujuan organisasi dapat tercapai.

## 5.3 Saran Untuk Studi Lanjutan

Karena penelitian ini hanya dibatasi pada pemberian kompensasi finansial, maka perlu adanya penelitian lanjutan mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Jendral Pemasarakatan, Hukum dan Hak Asasi Manusia. Adapun saran dari penulis untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

- 1) Meneliti lebih dalam lagi kepada setiap unsur kompensasi finansial sehingga dapat terlihat secara lebih detail lagi tentang pengaruh yang ada antara unsur-unsur kompensasi finansial terhadap motivasi kerja pegawai.

- 2) Memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja pegawai, karena motivasi kerja tidak dipengaruhi pada pemberian kompensasi finansial saja.



Telkom  
University

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU METODOLOGI DAN BUKU KONTEN KEILMUAN

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cetakan Ketigabelas, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resorce Manajement*, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Grives, Jim. (2003). *Strategi HRD*, London : Sage Publisher
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kountur, Ronny. (2007). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Edisi Kedua, Penerbit PPM, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nugroho. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Riduwan. (2006). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Alfabeta, Bandung.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Schuler, Randall S and Jackson, Susan E. (1999). *Human Resource Management*, West Publishing Company, United States of America.
- Siagian, Sondang P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas, Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono, Dr.. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas.  
Bandung : Alfabeta.

----- . (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,  
Cetakan Kelima, Alfabeta, Bandung.

Umar, Husein. (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*,  
Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.

Usman, Husaini. (2009). *Manajemen, Teori, Praktir dan Riset Pendidikan*,  
Jakarta : Bumi Aksara.

#### JURNAL NASIONAL

Gobel, Husein. (2005). Pengaruh Faktor Kompensasi, Kondisi Kerja,  
Pengembangan Karyawan dan Penghargaan terhadap Motivasi  
Karyawan Hotel di Kota Biak, Papua, 3(3), 229. Jurnal Manajemen.

Hariri, Afwan. (2005). Jurnal Aplikasi Manajemen, 3(3), 185. Jurnal &  
Aplikasi Manajemen.

Lekikwati, Karel A. (2005). *Analisis Pengeertian Kompensasi Finansial dan  
Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan  
Daerah Air Minum Kabupaten Yapen Waropen*, 3(2), 112. Jurnal &  
Aplikasi Manajemen.

Rahayu, Wening Patmi. (2005). *Pengaruh Kuantitas & Kualitas Kerja  
terhadap Kompensasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sasana  
ArthaFinance (SAF) Cabang Malang*, 3(3), 222. Jurnal & Aplikasi  
Manajemen.



- Amar, A.D. (2004). *Motivating Knowledge Workers to Innovate: a Model Integrating Motivation Dynamics And antecedents*, 7(2), 89-101. European Journal of Innovation Management.
- Furnham, Eracleous. (2009). *Personality, Motivation and Jobsatisfaction: Hertzberg Meets the Big Five*, 24(8), 765-779. Journal of Managerial Psychology.
- Milne, Patricia. (2007). *Motivation, incentives and organisational culture*, 11 (6), 29. Journal Of Knowledge management.
- Petra. Dorata. (2008). *Corporate governance and chief executive officer compensation*, 8(2), 141-152. Journal Compensation.

#### KARYA ILMIAH

- Ditonim, Anoki Herdian. (2010). *Pengaruh Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga* : tidak diterbitkan.
- Sriyani, Erni. (2000). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL)*: tidak diterbitkan.
- Priadi, Fiky. (2003). *Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan Hotel Geulis Bandung*: tidak diterbitkan.
- Chairinika, Agil. (2009). *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Staf Administrasi Kantor Pada PT. Ekalima Graha & Co (2009)*: tidak diterbitkan.
- Handayati, Tini. (2008). *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di STV Bandung (PT. Pasundan Utama Televisi)*. tidak diterbitkan.
- Arsip dari HRD DIRJEN Pemasarakatan. Kementrian

Hukum Dan Hak Asasi Manusia (April 2011)

Arsip dari Keuangan DIRJEN Pemasarakatan, Kementrian

Hukum Dan Hak Asasi Manusia

(April 2011)

[www.dirjen.ac.id](http://www.dirjen.ac.id)



Telkom  
University