

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IMPACT BANDUNG TAHUN 2010

Risfan Nuansyah¹, T.t. Sipayung², Drs.³

¹Manajemen (Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika), Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Telkom



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Tinjauan Terhadap Objek Studi

Impact merupakan sebuah organisasi yang didanai oleh Uni Eropa, berdasarkan keunggulan komparatif yang ditawarkan mitra Eropa dalam memberikan bantuan teknis, pengetahuan dan pelatihan. Impact bertujuan untuk memperkuat kapasitas di Bandung serta Jawa Barat untuk pencegahan berdasarkan bukti dan perawatan dalam pelayanan kesehatan di penjara dan masyarakat umum untuk meningkatkan dukungan pencegahan, pengobatan dan perawatan HIV (*Human Immuno Deficiency Virus*) dengan menggunakan sistem pelayanan kesehatan yang sudah ada, mempromosikan *local leadership* & advokasi, dengan mengubah sikap dan perilaku melalui promosi kesehatan. (Sumber: www.impactbandung.org)

Berikut ini merupakan tabel pencapaian kinerja dari Impact :

**Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja**

<i>Objective Organisasi</i>	Program Kerja
Menekan laju HIV yang berkaitan dengan perilaku beresiko (remaja; informasi edukasi, promosi kesehatan)	<p>Dengan cara melakukan sosialisasi Untuk mengurangi HIV yang berkaitan dengan perilaku beresiko di kalangan siswa sekolah menengah pertama dengan menerapkan pendidikan program pencegahan berdasarkan hak, jender, <i>evidence-based</i> dan <i>life skills</i>.</p> <p>Meningkatkan akses universal dengan membangun CST yang komprehensif, ramah, dan <i>evidence-based</i> dan perawatan HIV/AIDS di antara MARP, khususnya penasun, di pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas/PKM) di Bandung.</p>

Objective Organisasi	Program Kerja
<p>Tindakan komprehensif, pencegahan dan perawatan serta kepedulian terhadap HIV/AIDS dengan melihat latar belakang dari pengguna sekolah se-kota Bandung.</p>	<p>Addiction Care Meningkatkan pelayanan, aksesibilitas di MMT, penjara dan komunitas kelompok resiko adiksi dan perawatan HIV dan untuk menjaga kesinambungan perawatan adiksi.</p> <p>Hospital Care Untuk membangun dan meningkatkan layanan yang terkait dengan HIV secara komprehensif untuk pasien yang terinfeksi HIV, keluarganya dan individu beresiko terinfeksi HIV di RS Hasan Sadikin dan jaringannya.</p> <p>Prison Care Untuk membangun dan mempertahankan pelayanan kesehatan komprehensif yang memadai bagi IDU dan individu beresiko HIV di penjara sebagai strategi pengurangan dan pencegahan penularan HIV.</p>
<p>Penguatan kapasitas untuk merealisasikan dan meningkatkan tujuan a dan b.</p>	<p>Pelayanan: Panduan dan prosedur Pengembangan klinik dan kesehatan umum Kapasitas laboratorium (viral load, CD4, diagnosis TB). Pengembangan profesional yang terintegrasi. Perawatan pasien Penelitian <i>Teaching</i> <i>Leadership and management</i></p>

Sumber: Data Internal Impact

1.1.1 Tujuan

a. *Primary Prevention*

Menekan laju HIV yang berkaitan dengan perilaku beresiko (remaja, informasi edukasi, promosi kesehatan).

- b. *Secondary Prevention and Treatment*
Membentuk keberlanjutan, komprehensif, *evidence-based prevention* dan perawatan terhadap orang yang terinfeksi HIV/AIDS dengan latar belakang pengguna narkoba suntik.
- c. *Capacity Building*
Penguatan kapasitas untuk merealisasikan dan meningkatkan tujuan a dan b.

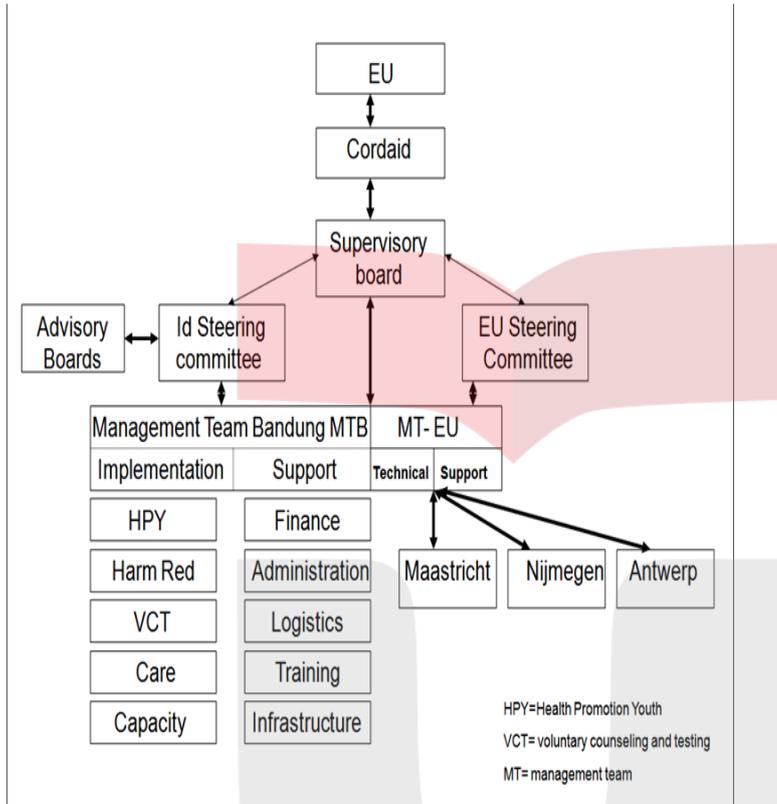
1.1.2 Misi

- a. Meningkatkan pencegahan dan pengawasan terhadap HIV di Bandung, Jawa Barat, melalui implementasi intervensi *evidence-based* khususnya, tapi tidak hanya dalam konteks IDU.
- b. Memperkuat pelayanan dan struktur akademik di Bandung, dengan asistensi teknis dari mitra Eropa.

1.1.3 Struktur Organisasi

Berikut ini merupakan gambar struktur organisasi Impact:

Gambar 1.1
Struktur Organisasi



Sumber: www.impactbandung.org

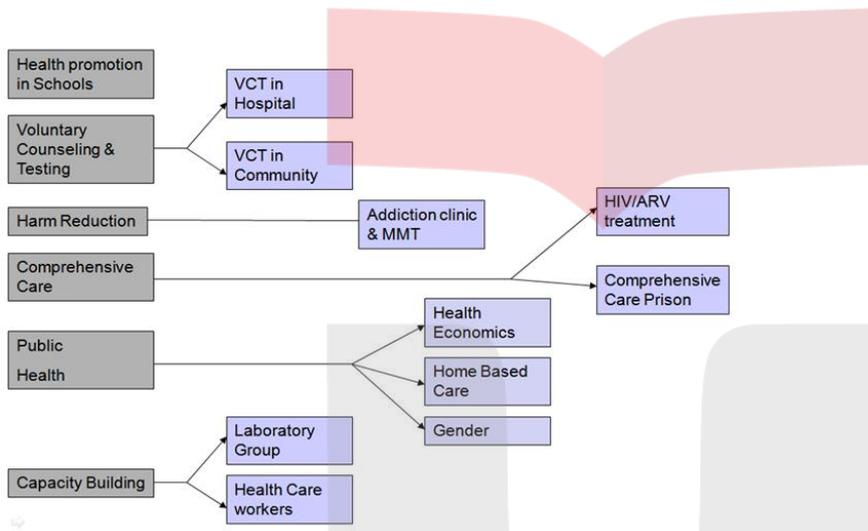
Impact didanai oleh Uni Eropa melalui Cordaid, Impact dikelola oleh Management Team Bandung (MTB) yang membawahi *Implementation Team* (*working group*) dan *Support Team*.

1.1.4 Working Group

Berikut ini merupakan diagram working group and the growth of program Impact:

Gambar 1.2

Working groups and the growth of program



Sumber: www.impactbandung.org

a. Health Promotion

Untuk mengurangi HIV yang berkaitan dengan perilaku beresiko di kalangan siswa sekolah dengan menerapkan pendidikan program pencegahan berdasarkan hak, *gender*, *evidence-based* dan *life skills*.

b. Addiction Care

Meningkatkan pelayanan, aksesibilitas di penjara dan komunitas kelompok resiko adiksi dan perawatan HIV serta untuk menjaga kesinambungan perawatan adiksi.

c. Hospital Care

Untuk membangun dan meningkatkan layanan yang terkait dengan HIV secara komprehensif untuk pasien yang terinfeksi HIV, keluarganya dan individu beresiko terinfeksi HIV di RS. Hasan Sadikin dan jaringannya.

d. Prison Care

Untuk membangun dan mempertahankan pelayanan kesehatan komprehensif yang memadai bagi IDU dan individu beresiko HIV di penjara sebagai strategi pengurangan dan pencegahan penularan HIV.

e. Public Health

Meningkatkan akses universal dengan membangun layanan yang komprehensif, ramah, dan *evidence-based* dan perawatan HIV/AIDS, khususnya Penasun (Pengguna Jarum Suntik), di pusat kesehatan masyarakat di Bandung.

f. Capacity Building

Meningkatkan kapasitas diri untuk para petugas laboratorium dan petugas kesehatan.

1.1.5 Kebijakan Kompensasi Impact

Kebijakan kompensasi bagi karyawan Impact terdiri dari struktur gaji dan kesejahteraan. Adapun jenis kompensasi yang diberikan pada karyawan adalah berupa:

1. Kompensasi Finansial Langsung
 - a. Gaji pokok
Besarnya ditetapkan berdasarkan lamanya bekerja di Impact.
 - b. Uang lembur
Uang lembur diberikan pada karyawan yang bekerja di luar jam kerja yang telah ditentukan besarnya, dan diberikan bersamaan dengan gaji pokok. Sedangkan jam kerja lembur minimal per harinya adalah 1 jam, jika kurang dari 1 jam tidak akan dihitung sebagai lembur.
 - c. Tunjangan Hari Raya
2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung
 - a. Bayaran Diluar Jam Kerja
Bayaran diluar jam kerja artinya bayaran yang tetap diberikan meskipun karyawan tidak masuk karena melaksanakan Cuti Hamil, Cuti Agama, Cuti Sakit, Libur Merah.
 1. Cuti Tahunan
Diberikan pada pegawai 12 hari kerja dalam periode tahunan.
 2. Cuti Hamil
Diberikan pada pegawai wanita selama 6 minggu sebelum melahirkan dan 6 minggu sesudah melahirkan.
 3. Cuti Agama
Cuti Agama sesuai kalender merah dengan diberi uang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan.

4. Cuti Sakit
Diberikan pada pegawai yang sakit, apabila melebihi 1 hari kerja harus mengajukan pemberitahuan tertulis dengan dilampiri surat keterangan dokter.
 5. Libur Merah
Tidak ada pemotongan terhadap penghasilan pegawai karena tidak masuk kerja pada hari kalender merah atau hari libur nasional.
- b. Jaminan Perlindungan
Jaminan perlindungan yang meliputi kecelakaan saat kerja, kecacatan permanen dan kematian.
- c. Fasilitas
Diberikan berupa uang dan penggunaan. Yang diberikan berupa uang adalah jaminan kesehatan, sedangkan yang berupa penggunaan adalah kendaraan.
- d. Jaminan Kesehatan
1. Kemudahan fasilitas kesehatan yang diberikan melalui penggantian biaya dokter, resep obat, dan perawatan rumah sakit sesuai dengan skema jaminan kesehatan.
 2. Jaminan kesehatan diberikan kepada karyawan yang belum dilindungi asuransi kesehatan.
 3. Memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan dan keluarganya dengan 1 orang istri/suami dan 2 anak.
 4. Penggantian biaya persalinan sampai anak ke 2, untuk persalinan normal maksimum Rp 4.000.000 sedangkan untuk operasi cesar maksimum Rp. 8.000.000.

1.2 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok. Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triyana, 2006:2).

Organisasi nirlaba seperti Impact, membutuhkan pengelolaan yang berbeda dengan organisasi profit dan pemerintahan. Pengelolaan organisasi nirlaba dan kriteria-kriteria pencapaian kinerja organisasi tidak berdasar pada pertimbangan ekonomi semata, tetapi sejauh mana masyarakat yang dilayaninya diberdayakan sesuai dengan konteks hidup dan potensi-potensi kemanusiaannya. Sifat sosial dan kemanusiaan sejati merupakan ciri khas pelayanan organisasi-organisasi nirlaba.

Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya–sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. (Dito, 2010:1)

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa

lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Hasibuan (2007:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Sedangkan menurut Nawawi (2006:54) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Dito, 2010:3).

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi organisasi harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong

pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tujuan organisasi di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan potensi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. (Hasibuan, 2006:28). Vroom dan Dessler, 1997 (dalam Arrizal, 1999) mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh kompensasi. Bagi Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak, yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Motivasi menurut Hariandja (2007) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Berdasarkan data yang didapat pencapaian tujuan organisasi pada tahun 2010, terlaksana dengan baik dengan pencapaian kinerja sebesar 89% sehingga kekurangan kinerja sebesar 11%, hal ini disebabkan adanya kekurangan sumber daya manusia (beberapa karyawan keluar) sehingga menghambat proses pencapaian tujuan organisasi (Sumber: Data Internal IMPACT). Kekurangan sumber daya manusia ini pula yang menjadi penyebab

tidak tercapainya pencapaian kinerja yang maksimal karena porsi pekerjaan semakin menumpuk yang tidak diimbangi dengan ketersediaan sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara (2007:67) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Basri dan Rivai (2006:14) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya..

Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi ini. Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan.

Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengangkat penelitian yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI IMPACT BANDUNG TAHUN 2010".

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi karyawan IMPACT?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan IMPACT?
3. Bagaimana kinerja karyawan IMPACT?
4. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan IMPACT?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi karyawan IMPACT.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan IMPACT.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan IMPACT.
4. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan IMPACT.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Penelitian Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi organisasi untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

1.5.2 Kegunaan Penelitian Bagi Bidang Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam ilmu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berfokus pada teori kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan. Sistematika penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi uraian umum mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian dan mendukung pemecahan permasalahan. Yaitu teori tentang kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

BAB III METODA PENELITIAN

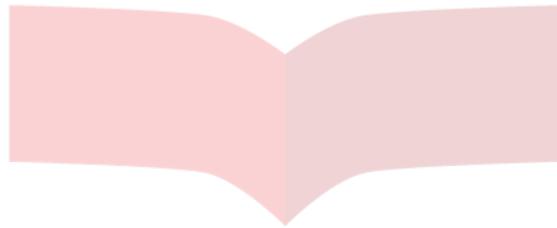
Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian yang digunakan, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan secara rinci tentang pembahasan dan analisa-analisa tentang pemberian kompensasi yang diberikan IMPACT, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan akhir dari analisa dan pembahasan pada bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi dalam pertimbangan untuk mengetahui arti penting pemberian kompensasi.



15

Telkom
University

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Impact mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap kompensasi adalah sebagai berikut:
 - a. Secara umum, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan Impact merasa gaji yang diberikan sudah dirasa sangat baik dan sebanding dengan pekerjaan dan kontribusi yang mereka berikan.
 - b. Secara umum, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan Impact merasa tunjangan yang diberikan sudah dirasa sangat baik dan sebanding dengan pekerjaan dan kontribusi yang mereka berikan.
 - c. Secara umum, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan Impact merasa fasilitas yang diberikan sudah dirasa sangat baik dan sebanding dengan pekerjaan, kebutuhan dan kontribusi yang mereka berikan.
 - d. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil pengolahan data dari hasil wawancara dengan karyawan Impact dapat diketahui bahwa tingginya skor total terhadap variabel kompensasi, hal ini tidak terlepas dari sifat organisasi yang non-profit dimana diketahui bahwa sifat perusahaan non-profit lebih kepada sifat sosial yang kecenderungan karyawan yang bekerja berupa pengabdian masyarakat bukan semata-mata mengharapkan kompensasi.

2. Persepsi karyawan terhadap motivasi kerja, adalah sebagai berikut:
 - a. Secara umum, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan Impact merasa motivasi dalam bekerja pada sub variabel kebutuhan akan berprestasi sudah dirasa sangat tinggi.
 - b. Secara umum, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan Impact merasa motivasi dalam bekerja pada sub variabel kebutuhan akan kekuasaan sudah dirasa sangat tinggi, dimana koordinasi setiap bagian harus berjalan dengan baik karena akan mempengaruhi divisi lain dan pekerjaan selanjutnya.
 - c. Secara umum, dapat diketahui bahwa seluruh karyawan Impact merasa motivasi dalam bekerja pada sub variabel kebutuhan afiliasi sudah dirasa sangat tinggi.
 - d. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi kerja, dapat dilihat bahwa kebutuhan akan kekuasaan memiliki skor total terendah dibandingkan dengan kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan afiliasi. Hal ini tidak terlepas dari sifat perusahaan yang bersifat sosial, di mana kebutuhan afiliasi berkaitan erat dengan dengan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan mengarah pada tingkah laku untuk melakukan hubungan secara akrab dengan orang lain. Kebutuhan ini mementingkan aspek-aspek antar pribadi dalam pekerjaan, lebih senang bekerja sama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif bila bekerja dalam suasana kerjasama.

3. Persepsi karyawan terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

- a. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel mutu pekerjaan sudah dirasa sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keinginan untuk menjadi karyawan pada organisasi yang bersifat non profit, yang tentu saja sudah memiliki kesadaran akan organisasi yang bersifat seperti ini.
- b. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel kejujuran karyawan sudah dirasa sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keinginan untuk menjadi karyawan pada organisasi yang bersifat non profit, yang tentu harus sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan karena langsung berhubungan masyarakat.
- c. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel inisiatif karyawan sudah dirasa sangat tinggi.
- d. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel kejujuran karyawan sudah dirasa sangat tinggi.
- e. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel kejujuran karyawan sudah dirasa sangat tinggi. Hal ini tentu diperlukan karena pekerjaan pada organisasi Impact bersifat *teamwork* sehingga hubungan yang baik akan mempengaruhi pekerjaan.
- f. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel kerjasama karyawan sudah dirasa sangat tinggi.
- g. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel keandalan sudah dirasa sangat tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keinginan untuk menjadi karyawan pada organisasi yang bersifat non profit, yang tentu harus mendengarkan intruksi dalam melakukan pekerjaan karena langsung berhubungan dengan orang

- lain yaitu masyarakat, serta akan timbul akibat yang fatal apabila ada kesalahan dalam melakukan pekerjaan.
- h. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel pengetahuan tentang pekerjaan sudah dirasa sangat tinggi.
 - i. Secara umum, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Impact pada sub variabel pemanfaatan waktu kerja sudah dirasa sangat tinggi. Hal ini ditunjang dengan sistem kerja yang terprogram di Impact, sehingga pemanfaatan waktu kerja menjadi hal yang sangat penting agar pekerjaan lanjutan tidak tertunda dan target pekerjaan dari Impact pun dapat terwujud.
 - j. Secara keseluruhan, dihitung dari jumlah total skor dibagi dengan jumlah item pertanyaan dari tiap-tiap sub variabel didapat nilai tertinggi yaitu sub variabel sikap di mana karyawan yang bekerja pada organisasi non profit pekerjaannya terkait dengan interaksi masyarakat maka sikap yang baik diperlukan untuk menunjang pekerjaan ini. Selain sikap yang baik terhadap lingkungan pada organisasi ini sangat dibutuhkan kerja sama tim, sehingga keakraban serta sikap antar karyawan juga harus diperhatikan.
4. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:
- a. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, dapat diketahui bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 75,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila kompensasi dan

motivasi kerja sudah diterapkan dengan baik dan sebaliknya kinerja karyawan akan semakin menurun apabila kompensasi dan motivasi kerja tidak diterapkan dengan baik. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti sebesar 24,3%.

- b. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial, diketahui bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 38,9% dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,8%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di IMPACT Bandung Tahun 2010, maka penulis mempunyai beberapa saran sebagai bahan masukan bagi Impact Bandung.

5.2.1 Saran Untuk Organisasi

1. Kompensasi untuk sub variabel fasilitas mempunyai persentase skor terkecil diantara sub variabel lainnya yaitu sebesar 83,59%, oleh karena itu Impact diharapkan dapat mengevaluasi pemberian kompensasi terutama pada item dengan persentase terendah.
2. Motivasi pada sub variabel kebutuhan akan kekuasaan memiliki skor total terendah dibandingkan dengan kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan afiliasi. Dikarenakan pada Impact kekuasaan tidak dapat diraih seperti di perusahaan profit maka organisasi perlu menjaga motivasi karyawan melalui kebutuhan afiliasi, dengan cara menjaga hubungan baik antar karyawannya.

3. Kinerja karyawan pada sub variabel keandalan perlu lebih ditingkatkan karena memiliki skor nilai terendah dibandingkan dengan sub variabel lain. Salah satu upayanya adalah membiarkan karyawan mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas keputusan yang dibuat selama itu masih sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Dari ketiga variabel tersebut, hal utama yang perlu tetap dijaga tanpa menyampingkan variabel lain yaitu motivasi, karena kompensasi tidaklah satu-satunya kebutuhan manusia untuk bekerja, terlebih lagi karyawan yang bekerja pada organisasi ini tentu telah mengetahui konsekuensi memilih bekerja pada perusahaan non profit. Sedangkan kinerja karyawan akan meningkat jika motivasi kerja yang dimiliki juga meningkat.

5.2.2 Saran Untuk Studi Lanjutan

Penelitian yang penulis lakukan hanya terbatas pada kompensasi dan motivasi kerja, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap aspek-aspek lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di Impact, Bandung.