

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN DESKRIPSI PEKERJAAN  
TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS KELAUTAN DAN  
PERIKANAN PROVINSI SUMATERA SELATAN DENGAN VARIABEL  
KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**



**Diajukan oleh:**

**FADHIL HASAN ZAMHARY**

**NPM.1601110125**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**FAKULTAS EKONOMI**

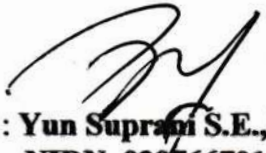
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : FADHIL HASAN ZAMHARY  
Nomor Pokok/NPM : 1601110125  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGHARGAAN DAN  
DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS  
KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI  
SUMATERA SELATAN DENGAN VARIABEL  
KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 27-10-2021 ..... Pembimbing I :   
Drs. H. Rustam Effendi, SE., MS.  
NIDN. 0224105701


Tanggal 27-10-2021 ..... Pembimbing II :   
Yun Suprati S.E., M.Si  
NIDN. 020766701

310/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen

  
Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS  
NIDN. 0205026401


  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN. 0222096301

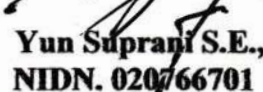
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : FADHIL HASAN ZAMHARY  
Nomor Pokok/NPM : 1601110125  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PENGHARGAAN DAN  
DESKRIPSI PEKERJAAN TERHADAP  
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS  
KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI  
SUMATERA SELATAN DENGAN VARIABEL  
KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Penguji Skripsi :

Tanggal 27-10-2021 Ketua Penguji :  Drs. H. Rüstam Effendi, SE., MS.  
NIDN. 0224105701


Tanggal 27-10-2021 Penguji I :  Yun Suprani S.E., M.Si  
NIDN. 020766701

Tanggal 27-10-2021 Penguji II :  Yunidar Erlina, SE, M.Si  
NIDN. 0230066302

301/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

  
Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS  
NIDN. 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **MOTTO :**

- ***SEBERAPA SERINGPUN ANDA BERPETUALANG, SELALU ADA HAL MENAKJUBKAN YANG SIAP MENANTI KEDATANGAN ANDA.***
- ***SELU, SANTAI, SELESI.***
- ***PERTAMA, BERPIKIRLA. YANG KEDUA, PERCAYALAH. YANG KETIGA, MIMPIKANLA. LALU YANG TERAKHIR, TANTANGLAH.***

### **PERSEMBAHAN :**

- ***Terima kasih untuk bapak dan ibuku, saudaraku dan sahabat-sahabatku***
- ***Almamterku***
- ***Dosen tercinta***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fadhil Hasan Zamhary

Npm/Nomor Pokok : 1601110125

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, Oktober 2021

  
Fadhil Hasan Zamhary

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Penghargaan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan dengan Variabel Kompensasi sebagai Variabel Mediasi”**

Dalam penulisan proposal ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya proposal ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Drs.H.Rustam Effendi, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Yun Suprani, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Veny Mayasari,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya proposal ini.
7. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh pegawai Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Untuk kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi sepenuh hati Mae dan Pae, kedua kakak saya yang paling luar biasa Puspita Sari dan Maya Sari, dan adik saya tercinta Wahyu Permatasari
10. Teman-teman sejati Suci putri dan Ema fajar. Saya berterimakasih banyak telah mensupport pembuatan skripsi ini.
11. organisasi kampus yang saya ikuti DEWAN MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN IKATAN CEK BAGUS CEK AYU KOTA PALEMBANG. Saya ucapkan terimakasih banyak telah memberikan saya peluang untuk berkembang.
12. Untuk Mita Mutika Sari S.E Saya ucapkan terima kasih telah memberikan saya support.
13. Terima kasih juga untuk teman-teman seangkatan yang telah berjuang bersama hingga akhir pembuatan skripsi ini.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Palembang, Oktober 2021

Fadhil Hasan Zamhary

## DAFTAR ISI

|   |             |
|---|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>                              | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>                        | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>                         | <b>iii</b>  |
| <b>MOTTO .....</b>                                      | <b>iv</b>   |
| <b>BEBAS PLAGIAT .....</b>                              | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                              | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR ISI .....</b>                                 | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                               | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR .....</b>                              | <b>xiv</b>  |
| <b>ABSTRAK .....</b>                                    | <b>xv</b>   |
| <b>RIWAYAT HIDUP.....</b>                               | <b>xvi</b>  |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                |             |
| 1.1 Latar Belakang .....                                | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                               | 8           |
| 1.3 Tujuan penelitian .....                             | 8           |
| 1.4 Manfaat Penelitian .....                            | 9           |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                          |             |
| 2.1 Kajian Teoritis .....                               | 11          |
| 2.1.1 Penghargaan .....                                 | 11          |
| 2.1.1.1 Pengertian Penghargaan .....                    | 11          |
| 2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Pemberian Penghargaan ..... | 12          |
| 2.1.1.3. Bentuk Penghargaan .....                       | 14          |
| 2.1.1.4 Indikator penghargaan .....                     | 17          |
| 2.1.1.5. Kriteria Distribusi Penghargaan .....          | 18          |
| 2.1.1.6. Tujuan Penghargaan .....                       | 18          |
| 2.1.2 Dekripsi Pekerjaan .....                          | 20          |



|                                  |  |    |
|----------------------------------|--|----|
| 2.1.2.1                          | Pengertian Deskripsi Pekerjaan .....     | 20 |
| 2.1.2.2                          | Manfaat Deskripsi Pekerjaan .....        | 21 |
| 2.1.2.3                          | Indikator Deskripsi Pekerjaan .....      | 22 |
| 2.1.2.4                          | Kualifikasi Deskripsi Pekerjaan .....    | 22 |
| 2.1.2.5                          | Susunan Deskripsi Pekerjaan .....        | 23 |
| 2.1.2.6                          | Prinsip Deskripsi Pekerjaan .....        | 24 |
| 2.1.3                            | Motivasi Kerja .....                     | 25 |
| 2.1.3.1                          | Pengertian Motivasi Kerja .....          | 25 |
| 2.1.3.2                          | Jenis-Jenis Motivasi .....               | 27 |
| 2.1.3.3                          | Tujuan Motivasi Kerja .....              | 27 |
| 2.1.3.4                          | Indikator Motivasi .....                 | 29 |
| 2.1.3.5                          | Fungsi Motivasi .....                    | 29 |
| 2.1.4                            | Kompensasi .....                         | 29 |
| 2.1.4.1                          | Pengertian Kompensasi .....              | 29 |
| 2.1.4.2                          | Jenis Jenis Kompensasi .....             | 30 |
| 2.1.4.3                          | Faktor-faktor Pemberian Kompensasi ..... | 31 |
| 2.1.4.4                          | Tujuan Pemberian Kompensasi .....        | 32 |
| 2.1.4.5                          | Indikator Kompensasi .....               | 34 |
| 2.1.4.6                          | Fungsi Pemberian Kompensasi.....         | 35 |
| 2.2                              | Penelitian Relavan .....                 | 36 |
| 2.3                              | Kerangka Berfikir .....                  | 38 |
| 2.4                              | Hipotesis .....                          | 39 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> |  |    |
| 3.1                              | Tempat dan Waktu Penelitian .....        | 40 |
| 3.1.1                            | Tempat Penelitian .....                  | 40 |
| 3.1.2                            | Waktu Penelitian .....                   | 40 |
| 3.2                              | Sumber dan Teknik Pengumpulan Data ..... | 41 |
| 3.2.1                            | Sumber Data .....                        | 41 |
| 3.2.2                            | Teknik Pengumpulan Data .....            | 41 |
| 3.3                              | Populasi, Sampel dan Sampling .....      | 42 |
| 3.3.1                            | Populasi .....                           | 42 |

|  |    |
|--|----|
| 3.3.2 Sampel .....                                   | 42 |
| 3.3.3 Teknik Sampling .....                          | 43 |
| 3.4 Rancangan Penelitian .....                       | 43 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel ..... | 44 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian .....                      | 44 |
| 3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....            | 45 |
| 3.6 Instrumen Penelitian .....                       | 46 |
| 3.7 Uji Instrumental .....                           | 48 |
| 3.7.1 Uji Validitas .....                            | 48 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas .....                         | 49 |
| 3.8 Teknik Analisis Data .....                       | 49 |
| 3.8.1 Uji Asumsi Dasar .....                         | 50 |
| 3.8.2 Persyaratan Analisis .....                     | 50 |
| 3.8.2.2 Uji Normalitas .....                         | 50 |
| 3.8.2.2 Uji Linearitas .....                         | 51 |
| 3.8.2.3 Uji Multikolinieritas .....                  | 51 |
| 3.8.2.4 Uji Heteroskedastisitas .....                | 52 |
| 3.9 Teknik Analisis .....                            | 52 |
| 3.9.1 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....  | 52 |
| 3.10 Uji Hipotesis .....                             | 56 |
| 3.10.1 Uji Parsial (Uji t) .....                     | 57 |
| <b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN</b>        |    |
| 4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....                 | 59 |
| 4.1.1 Visi dan Misi .....                            | 62 |
| 4.1.2 Struktur Organisasi .....                      | 64 |
| 4.1.3 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....          | 65 |
| 4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....       | 82 |
| 4.2.1 Uji Validitas .....                            | 82 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas .....                         | 85 |
| 4.3 Hasil Analisis Data .....                        | 86 |
| 4.3.1 Uji Normalitas .....                           | 86 |

|   |     |
|---|-----|
| 4.3.2 Uji Linieritas .....                    | 87  |
| 4.3.3 Uji Multikolinieritas .....             | 88  |
| 4.3.4 Uji Heteroskedastisida .....            | 88  |
| 4.3.5 Analisis Jalur Dengan SPSS .....        | 89  |
| 4.3.7 Pembahasan Hasil Analisis .....         | 103 |
| 4.3.7.1 Pembahasan Hasil Analisis Jalur ..... | 103 |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>             |     |
| 5.1 Kesimpulan .....                          | 109 |
| 5.2 Saran .....                               | 110 |

## DAFTAR TABEL

| Tabel:   | Hal |
|--|-----|
| 3.1 Kegiatan Penelitian .....  | 40  |
| 3.2 Instrumen Penelitian .....   | 47  |
| 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i> .....                     | 48  |
| 4.1 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... | 81  |
| 4.2 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....           | 81  |
| 4.3 Deskriptif Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....     | 82  |
| 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X1).....                 | 83  |
| 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Deskripsi Pekerjaan (X2) .....        | 83  |
| 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y) .....              | 84  |
| 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (Z).....                   | 84  |
| 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....                                       | 85  |
| 4.9 Hasil Uji Normalitas .....   | 86  |
| 4.10 Rangkuman Hasil Uji Linearitas .....                              | 87  |
| 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas .....                                 | 88  |
| 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisida .....                                | 89  |
| 4.13 Kategori Hubungan Pengaruh Variabel .....                         | 90  |
| 4.14 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 1 .....            | 90  |
| 4.15 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 1 .....                 | 91  |
| 4.16 Koefisien Determinasi Persamaan Sub Struktural 2 .....            | 92  |
| 4.17 Persamaan Regresi Berganda Sub Struktural 2 .....                 | 93  |
| 4.18 Interpretasi Nilai (r) .....                                      | 100 |

|  |     |
|--|-----|
| 4.19 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub Struktural 1 ..... | 100 |
| 4.20 Interpretasi Nilai (r) .....                        | 101 |
| 4.21 Hasil Uji Korelasi Persamaan Sub Struktural 2 ..... | 102 |

## **DAFTAR GAMBAR**

| Gambar:                         | Hal |
|---------------------------------|-----|
| 2.1 Kerangka Berpikir .....     | 38  |
| 3.1 Gambar Analisis Jalur ..... | 54  |
| 4.2 Hasil Analisis Jalur .....  | 99  |

## **ABSTRAK**

**FADHIL HASAN ZAMHARY, Pengaruh Penghargaan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan dengan variabel Kompensasi sebagai Variabel Mediasi.**

**(Di bawah Bimbingan Bapak Drs.H.Rustam Effendi M.Si dan Ibu Yun Suprani SE.,MS.i)**

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan deskripsi pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan. Dalam penelitian skripsi ini penulis menggunakan metode pendekatan Kuantitatif, yaitu data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dengan penyebaran angket penelitian terhadap responden dengan menggunakan teknik analisis jalur (Path Analysis) dan analisis regresi linear berganda menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 25. Adapun populasinya berjumlah 40 orang dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau keseluruhan populasi diambil untuk penelitian.

*Kata Kunci: Penghargaan, deskripsi Pekerjaan, Motivasi kerja, kompensasi*

## **RIWAYAT HIDUP**

**Fadhil Hasan Zamhary**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 8 Juni 1998, merupakan anak kelima dari lima bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Moac.H.machfud haq dan Ibu Ria indriana.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 25 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di MTs.N.2 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 11 Palembang.

Pada Tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, September 2021



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang pegawai bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian munculah istilah baru, di luar (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portfolio investasi) dan bukan sebaliknya sebagai liability (beban, cost). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemukakan Muhammad Yusuf (2016),

Menurut Muhammad Yusuf ( 2016 ) Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan

lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Untuk mencapai organisasi yang baik, maka dinas harus memberikan penghargaan dan deskripsi pekerjaan, secara terpadu kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Di sisi lain, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai, sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Sehingga diharapkan pemberian motivasi yang baik dan tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2001)

Selain apa yang telah dikatakan oleh Mangkunegara di atas, pemberian penghargaan kepada pegawai pun dapat didasarkan pada tingkat aktivitas kerja yang telah disumbangkannya bagi kemajuan dan keberhasilan perusahaan

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya.

Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus memahami deskripsi pekerjaan (job description) yang telah diberikan kepadanya. Hasibuan (2005) Dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing. Wiwin (2012)

Dalam penelitiannya Menurut Hasibuan (2005), menjelaskan bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan diharapkan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan tepat pada waktunya dan hasil yang baik dengan upaya

menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing dari setiap klasifikasi jabatan untuk mengetahui dan memahami posisi masing-masing.

Deskripsi pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pegawai itu kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini yang dapat mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak beres. Disinilah letak pentingnya peranan deskripsi pekerjaan dalam sebuah organisasi. Pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap pegawai untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap pegawai menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009)

Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor baik, faktor internal maupun eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, salah satu faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah kesejahteraan pegawai, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, serta pendidikan dan latihan kerja.

Untuk meningkatkan kualitas motivasi dalam bekerja yang baik dinas perlu melakukan pengharapan dan deskripsi pekerjaan terhadap pegawai. Dengan motivasi yang baik maka pegawai akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Penghargaan dan deskripsi juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu.

Dengan memperhatikan kompensasi dan selalu memotivasi pegawai dilingkungan kerja, maka diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Kompensasi yang berupa upah dan gaji yang memadai serta motivasi serta dorongan untuk pegawai, maka pegawai tersebut mempunyai rasa kepuasan tersendiri serta memiliki komitmen dalam organisasi tersebut. Dengan demikian jelaslah bahwa faktor kompensasi, penghargaan dan deskripsi pekerjaan dalam motivasi kerja sangat berperan dalam suatu organisasi, karena dapat mempengaruhi semangat bagi pegawai.

Kompensasi menurut Hasibuan (2009) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai. pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan pegawai untuk berprestasi. Ada beberapa tujuan untuk pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama antara organisasi dengan pegawai, sebagai strategi perusahaan untuk mempertahankan karyawan atau pegawai yang berkualitas, sebagai penghargaan oleh organisasi terhadap pegawai dan sebagainya.

Fenomena pegawai Bidang Sekretariat pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan belum seperti yang diharapkan, hal itu bisa dilihat dari pegawai yang masih kurang menanggapi prosedur yang sudah ditetapkan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan, sehingga masih ada pegawai pada saat jam kerja tidak ada di tempat.

Berdasarkan wawancara bahwa di Dinas Kelautan dan Perikanan terdapat jenis atau golongan status kepegawai yaitu PNS, Honorer, Pegawai Harian Lepas (PHL). Terkait pemberian kompensasi finansial yang diberikan kepada pegawai yang tergolong PNS (Pegawai Negeri Sipil) sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah nomor 30 tahun 2015 tentang kenaikan gaji pegawai negeri sipil. Penentuan gaji, bonus, tunjangan dan berbagai insentif lainnya di Dinas Kelautan dan Perikanan ditentukan jenjang kepangkatan, golongan dan senioritas, dan untuk tunjangan pegawai besar kecilnya diberikan berdasarkan laporan harian pegawai.

Reward yang terdapat di Dinas Kelautan dan Perikanan ada 2 jenis yakni ekstrinsik reward dan intrinsik reward. Diantaranya ekstrinsik reward yang diberikan oleh Dinas Kelautan dan Perikanan yakni reward yang berupa gaji, bonus tahunan, uang lembur, interpersonal rewards (pengakuan/status), dan promosi. Intrinsik reward yang diberikan Dinas Kelautan dan Perikanan diantaranya adalah tanggung jawab, turut berperan dalam pengambilan keputusan, juga kesempatan untuk bertumbuh pribadi, dan keanekaragaman kegiatan. Gaji dan bonus merupakan harapan hidup bagi karyawan namun seringkali menjadi hal yang tidak diperhatikan. Akibatnya semangat kerja pegawai menurun seiring dengan

perlakuan yang diberikan pimpinan, ditambah dengan reward yang dianggap minim.

Deskripsi kerja yang diemban oleh setiap karyawan kerap sekali membuat bingung dikarenakan kurang pemahamnya terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan. Sering sekali jadi masalah kurangnya efektivitas dari karyawan. Sebagai contoh adanya pekerjaan yang tidak seharusnya dikerjakan oleh seorang pekerja harus dikerjakan kepadanya. Kurangnya koordinasi dan komunikasi yang sering terjadi kesalahan di organisasi ini sering membuat banyak pekerjaan agak melambat untuk diselesaikan oleh sebab itu hanya fenomena yang harus diperbaiki di internal organisasi.

Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan akan lebih cepat dan tepat selesai adalah merupakan prestasi kerja yang baik.

Sehingga orang-orang yang berada di bidang ini diharapkan memiliki dedikasi kerja yang tinggi, kedisiplinan yang tinggi serta kinerja yang maksimal. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik memilih judul **“Pengaruh Penghargaan dan Deskripsi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan Dengan Variabel kompensasi sebagai Variabel Mediasi”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang masa ini, yaitu :lah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan

1. Apakah pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera?
2. Apakah pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kompensasi pegawai?
3. Apakah pengaruh penghargaan terhadap kompensasi pegawai?
4. Apakah pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kompetensi pegawai?
5. Apakah pengaruh motivasi terhadap kompensasi pegawai?
6. Apakah pengaruh penghargaan secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kompensasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan
7. Apakah pengaruh deskripsi pekerjaan secara tidak langsung terhadap kompensasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan

## **1.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan.

1. Pengaruh penghargaan terhadap kompensasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan .
2. Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kompensasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.



3. Pengaruh penghargaan terhadap motivasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap motivasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.
5. Pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap motivasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan
6. Pengaruh secara langsung penghargaan terhadap motivasi melalui kompensasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.
7. Pengaruh secara tidak langsung deskripsi pekerjaan terhadap motivasi pegawai melalui kompensasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
  - a. Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sebenarnya.
  - b. Sebagai ajang membandingkan praktik secara nyata dengan materi yang dipelajari di Perguruan Tinggi.
2. Bagi Perusahaan
  - a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan terutama dalam hal pengelolaan manajemen

SDM dan segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

- b. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai kondisi perusahaan baik dari sisi pegawai atau pekerja sampai dengan kinerja karyawan dan tanggapan pegawai terhadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat perusahaan.
  - c. Perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program perusahaan yang masih belum maksimal dan mempertahankan atau melanjutkan program yang telah berhasil.
3. Bagi Almamater
- a. Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan terhadap pembaca mengenai penghargaan dan deskripsi pekerjaan terhadap motivasi kerja pegawai
  - b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi semua pihak yang membutuhkannya.
  - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi pembaca, dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian untuk penelitian lanjut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Sleman, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Aktarina, D. (2015, Oktober). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polresta Palembang. *Media Wahana Ekonomika, No.12*, 42-54.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Ardana. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : Graha Ilmu
- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Dwiyanti, N. K. (2019, Oktober). Pengaruh Kompetensi Dan MOTivas Kerj Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Vol.2 No.5*.
- Edirisooriya, W. A. (2014). *Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. 26-27 February 2014: pp 311-318
- Faustyna. (2015, April). Pengaruh Pengembangan Karir Dana Disip;in Kerja Terhadap KINerja Karyawan Pada PT.PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 15, No. 01*.
- Hasibuan,melayu SP. **2005 Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ke-8. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Johnson, E. B. (2010). *Contextual Teaching And Learning*. Bandung: MIC.
- Kudsi, M. R. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol.9, No.2, 85-93.
- Manik, S. (2018, Maret). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI RIAU. *Jurnal Ilmah Ekonomi dan Bisnis*, Vol.11, No.1, 1-6.
- Massie, R. (2015). Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada MUSEUM NEGERI PROVINSI SULAWESI SELATAN. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 15 No. 05.
- Muhammad Yusuf. 2016. *Peningkatan SDM Yang Handal*. Dosen ULM Banja
- Manullang, M., & Manullang, M. AMH. (2009). *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press rmasin.
- Mahmudi. (2009). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Kedelapan. BPFY. Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Cetakan Keempat). Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Notoadmojo, soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Bisnis yang Kompetitif, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011
- Novitri, B. S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Diri Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Pemandhu*, Vol.1 No.1.
- Priansa, Donni Juni. 2014. **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta

- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ramadhan, A. (2020, Juni-Desember). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Dan Pengembangan Diri Terhadap Kinerja ASN PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN MAMUJU. *Competitiveness*, Vol. 9, Nomor 2.
- Rande, D. (2016, Februari). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU SELATAN. *Katalogis*, Vol.4, No.2, 101-109.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sajuyigbe, A. S., Bosedede. O. O., & Adeyemi, M. A. (2013). *Impact Of Reward On Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria*. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 (2): pp 27-32.
- Sarjono, H., & Julianita, W. 2013. SPSS VS LISREL : *Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra, I. p. (2016). Pengaruh KOMPETENSI Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4.
- Setiawan, R. (2014). Pengaruh Evaluasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Dan Pengembangan Karir Sebagai Variabel Intervening Pada PT X DI PROBOLINGGO. *Agora*, Vol.2, No.1.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siswanto (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiono. 2013 *metodologi penelitian. Kuantitatif,kualitatif,dan R&D* Alfabeta: Bandung
- Silvia, I. W. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, Vol.4.
- Sriwidodo, U. (2010, Juni). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai DINAS PENDIDIKAN. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 4, No.1, 47-57.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. ALFABETA.

- Sunarsi, D. (2020, November). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis (JIKB)*, Vol.XI, No.2, 2465-2472.
- Suryadani, S. A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karaywan DIVISI KONSTRUKSI IV PT. ADHI KARYA (PERSERO) TBK. SURABAYA. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol.4, No.3.
- Sutedjo, A. S. (2013, Februari). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karaywan PT. INTI KEBUN SEJAHTERA. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol.5, No.2, 120-129.
- Tri, Dewie Wijayanti ,2016 . *jurnal ekonomi bisnis dan kewirausahaan*. Univ surabaya
- Utami, Y. D. (2017, Mei). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Studi Pada Tenaga Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.46 No.1.
- Wijanarko, H. (2006). *Membina Hubungan dengan Rekan Kerja*, The Jakarta Consulting Group: diakses 23 Juli 2013; [www.jakartaconsulting.com](http://www.jakartaconsulting.com)
- Winardi. (2009). *Manajemen Perilaku Organisasi*, Bandung: Prenada Media Group.
- Winardi. (2009). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Gravindo Persada.