

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Kemajuan zaman dan teknologi saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Salah satu organisasi yang turut terkena dampaknya adalah organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan merupakan sebuah kelompok individu yang dibentuk oleh pemerintah untuk mencapai suatu tujuan. Isu-isu reformasi birokrasi menjadi tantangan yang harus dapat dihadapi oleh setiap organisasi pemerintahan demi terwujudnya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu saja setiap perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik dan memadai. Hal ini tidak terlepas dari peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam organisasi tersebut.

SDM memiliki andil yang besar dalam sebuah organisasi. Hal ini disebabkan SDM merupakan penggerak utama organisasi. SDM dapat dikatakan demikian karena mampu menggerakkan sumber daya lainnya, tanpa adanya peran SDM organisasi tidak akan mampu berjalan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan sudah tersedia. Dengan demikian, unsur SDM merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan atau kesuksesan yang harus dipertahankan suatu organisasi. Melihat pentingnya SDM, organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengoptimalkan SDM yang terdapat dalam sebuah organisasi yaitu pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap pegawai sebagai sebuah asset terpenting dalam sebuah organisasi yang harus dikelola secara efektif, untuk mencapai hasil yang diinginkan tentu diperlukan perilaku kerja yang positif dari

pegawai. Organisasi dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal dan berkelanjutan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu dilakukan oleh seorang pegawai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab utamanya. Kinerja pegawai juga dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa banyak kontribusi yang mampu diberikan pegawai. Menurut Fernos (2023) kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Keberhasilan suatu organisasi baik keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu sangat tergantung pada kinerja pegawai yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Definisi tersebut juga dapat mengarah pada maksud, apabila kinerja pegawai semakin tinggi atau semakin baik maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik sehingga organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Upaya menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi SDM yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Penilaian kinerja sangat penting dilakukan untuk melihat seberapa besar kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari – hari, apakah pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai target dan sesuai dengan tujuan dari perusahaan ataukah tidak dapat meningkat sama sekali (Astuti, 2019). Selain itu untuk

meningkatkan kinerja pegawai dapat pula dicapai dengan memberikan dorongan kepada pegawai, salah satunya melalui pemberian kompensasi (Yusuf, 2019). Kompensasi menjadi bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan pegawai. Dalam hal ini, pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian pada pemberian kompensasi yang tepat, sehingga pegawai lebih bersemangat untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan semangat kerja kepada pegawai. Menurut Handoko (2017:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Ada dua bentuk kompensasi yaitu bentuk langsung merupakan gaji, dan bentuk kompensasi tidak langsung merupakan pelayanan dan keuntungan. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Yusuf, 2019). Setiap organisasi tentu saja harus memberikan kompensasi yang memadai kepadanya pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya. Jika pemberian kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka suatu organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial. Sejalan dengan itu, menurut Agung (2019) pemberian kompensasi yang adil mampu mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga tujuan organisasi bisa tercapai. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu organisasi (Handia, 2023). Menurut Ardini dan Pradana (2021) pembentukan sistem kompensasi yang

efektif adalah bagian penting dari manajemen SDM untuk membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan.

Selain kompensasi, organisasi juga harus memperhatikan faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum jika mereka diberi motivasi yang mendorong mereka bekerja dengan tekun dan disiplin (Elifadah, 2013). Motivasi dapat berasal dari dalam diri pegawai seperti halnya kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Selain itu motivasi juga dapat berasal dari luar seperti halnya dari keluarga, teman kerja maupun atasan (Rattu, 2022). Sedangkan menurut Dharmayati (2019) terdapat dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Melihat pentingnya peran motivasi berdasarkan pendapat para ahli diatas, tentu saja organisasi perlu menciptakan suasana kondusif yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPUPR PERKIM) Kabupaten Karangasem merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran dan tanggung jawab dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada aspek infrastruktur. DPUPR PERKIM memiliki tugas pokok di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman serta tugas untuk membantu Bupati dalam menjalankan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi. Hal ini

bertujuan agar terwujudnya visi dan misi organisasi. DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem memiliki beberapa bidang yang mempunyai tupoksi masing-masing yaitu Sekretariat, Bina Marga, Cipta Karya, Penataan Ruang, Bina Kontruksi, PERKIM, dan SDA. Dalam rangka menjalankan tugas, DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem membutuhkan SDM yang mampu bekerja efektif dan efisien. Untuk dapat merealisasikannya, kualitas SDM sangat penting untuk diperhatikan, yang mana dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan. Maka dari itu organisasi harus mampu mengelola pegawai dengan baik sehingga berdaya guna dalam mencapai visi dan misi organisasi.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara bersama Kepala Sub Bagian Umum terkait kinerja pegawai, peneliti menemukan adanya permasalahan pada kualitas kinerja pegawai yang dihasilkan, utamanya pada pegawai Non-ASN Bidang Kesekretariatan dan Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman. Kinerja pegawai Non-ASN pada DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem dinilai menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian capaian pegawai Non-ASN melalui SKP dibagi menjadi 2 penilaian yaitu berdasarkan penilaian capaian atas realisasi dari target kerja dan penilaian perilaku kerja yang memiliki 5 indikator diantaranya; kehadiran, integritas, kedisiplinan, kerjasama, orientasi pelayanan. Hasil penilaian pertama dikali 60% dan hasil penilaian kedua dikali 40% kemudian dijumlahkan untuk mendapatkan nilai gabungan dari dua jenis penilaian tersebut. Penilaian tersebut dilakukan dengan tujuan apakah pegawai memenuhi sasaran sesuai dengan standarnya yang ditentukan. Penilaian capaian pegawai Non-ASN DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem Tahun 2021 tersaji dalam Lampiran 3.

Disimpulkan berdasarkan Lampiran 3 bahwa terdapat permasalahan pada kinerja pegawai Non-ASN di DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem. Dari 10 pegawai yang terlampir, hanya satu pegawai yang mampu mencapai target yang diharapkan dalam penilaian capaian pegawai Non-ASN DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem tahun 2021. Sebagai acuan dalam melakukan perbandingan dan menentukan objek penelitian, peneliti telah melakukan observasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Buleleng khususnya pada pegawai Non-ASN. Data kinerja dinas terkait tersaji pada Lampiran 4. Berdasarkan Lampiran 4 dapat terlihat bahwa kinerja pegawai Non-ASN Pada DPUPR Kabupaten Buleleng tergolong baik. Dari 10 pegawai yang telah terlampir, semua pegawai Non-ASN mampu mencapai target yang telah ditentukan.

Jika dibandingkan dengan kinerja pegawai pada Dinas PUPR PERKIM Kabupaten Karangasem terlihat belum mencapai standar kinerja pegawai yang telah ditentukan dinas terkait. Dari data perbandingan yang ada, menjadikan penelitian ini perlu dilakukan. Rendahnya kinerja pegawai yang dihasilkan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti pemberian kompensasi dan motivasi kerja kepada pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panando, dkk (2022) menyatakan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara tepat dan dapat diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya (Kenelak, dkk. 2016). Oleh karena itu perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai Non-ASN pada DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem yang dibagi atas 2 bentuk yakni kompensasi

financial dan non-financial. Kedua bentuk kompensasi tersebut sudah diberikan dengan cukup baik sesuai dengan ketentuan dan perjanjian kerja yang telah ditetapkan, namun masih terdapat beberapa permasalahan dari bentuk pemberian kompensasi finansial. Ketidaksesuaian antara kuantitas pekerjaan dengan kompensasi yang didapatkan pegawai Non-ASN membuat pegawai merasa tidak puas atas pemberian kompensasi tersebut. Bentuk kompensasi pegawai yang diberikan DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem tersaji dalam Lampiran 5.

Pada Lampiran 5 terlihat jelas bahwa adanya perbedaan bentuk kompensasi antara pegawai ASN dan Non-ASN. Pegawai ASN setiap bulannya mendapat kompensasi berupa gaji pokok dan juga insentif yang didapatkan dari TPP masing-masing pegawai. Pegawai ASN juga mendapatkan tunjangan yakni tunjangan jabatan, keluarga, kesehatan, dll. Sedangkan pegawai Non-ASN hanya mendapatkan gaji setiap bulannya. Dari hasil wawancara bersama salah satu pegawai Non-ASN di bidang kesekretariatan, bahwa mereka merasa tidak puas karena tidak sesuainya kuantitas pekerjaan yang diberikan terhadap hasil yang didapatkan. Pegawai Non-ASN kerap dilimpahkan tugas oleh pegawai senior namun insentif yang didapatkan masih tergolong rendah dan tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Belum lagi masing-masing pegawai harus menyelesaikan tugas pokok mereka. Selain itu pada beberapa kasus yang dialami pegawai Non-ASN adalah insentif yang didapatkan tersebut dapat bersifat pribadi dalam kondisi tertentu yang tidak semua pegawai mendapatkannya. Terkadang pemberian kompensasi berupa insentif juga tidak memperhatikan kemampuan kerja pegawai sehingga mereka merasa insentif yang diterima seharusnya bisa lebih besar karena tanggung jawabnya atas pekerjaannya pun besar. Pegawai Non-ASN juga

mendapatkan tunjangan kesehatan yaitu BPJS Ketenagakerjaan yang diatur berdasarkan kebijakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan pihak terkait.

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, Gaji/upah yang diterima pegawai Non-ASN di DPUPR PERKIM dibedakan berdasarkan kualifikasi pendidikan. Berikut ini merupakan besaran gaji yang diterima oleh pegawai Non-ASN di DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem yang tersaji pada Tabel 1.1

Tabel 1.1  
Realisasi Besar Gaji Pegawai Non-ASN DPUPR PERKIM  
Kabupaten Karangasem

Besar Gaji yang Diterima Pegawai Non-ASN pada DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem	
Tingkat Pendidikan	Besar Gaji yang Diterima
Tenaga Teknis (S1)	Rp 1.600.000,00
Tenaga Administrasi	Rp 1.100.000,00
Tenaga Teknis SMK/Sederajat	Rp 1.300.000,00

Sumber: Bidang Kesekretariatan DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem

Pada Tabel 1.1 di atas menunjukkan besar gaji yang diterima setiap bulannya oleh pegawai Non-ASN DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem. Besar gaji yang diterima hanya didasarkan pada tingkat pendidikan masing-masing pegawai dan kurang memperhatikan beban kerja yang diberikan instansi. Selain itu gaji yang diterima pegawai Non-ASN tersebut juga masih tergolong rendah karena berada dibawah Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Karangasem. Dikutip dari [disnakeresdm.baliprov.go.id](http://disnakeresdm.baliprov.go.id) berdasarkan Keputusan Gubernur Bali Nomor 869/03-M/HK/2022 tentang upah minimum Kabupaten/Kota tahun 2023 yang ditetapkan oleh Gubernur Bali pada tanggal 2 Desember 2022 bahwa Upah Minimum Regional (UMR) Kabupaten Karangasem adalah Rp 2.730.264. Hal ini menunjukkan bahwa besar gaji yang diterima oleh pegawai Non-ASN DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem masih di bawah UMR Kabupaten Karangasem yang berlaku.



Dari pernyataan Staf bagian Kesekretariatan DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem, besaran gaji yang diterima pegawai Non-ASN memang masih di bawah UMR Kabupaten Karangasem karena besaran gaji yang diberikan kepada pegawai Non-ASN mengikuti Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang sudah disesuaikan dalam OPD. Berdasarkan hasil wawancara bersama salah satu pegawai Non-ASN di DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem mengatakan bahwa kompensasi berupa gaji pokok yang diterima oleh pegawai Non-ASN setiap bulannya juga belum mampu memenuhi kebutuhan dan kesejahteraan keluarga pegawai yang bersangkutan. Melihat fenomena diatas, kurangnya bentuk kompensasi yang diterima pegawai untuk mengapresiasi hasil kerja mereka membuat kinerja pegawai menurun. Fauzan (2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai meningkat karena adanya kompensasi dari institusi. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartawan dan Sary (2019) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Artinya, jika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat

Ditinjau dari bentuk kompensasi non-finansial yang diberikan organisasi terhadap pegawai Non-ASN sudah diberikan dengan cukup baik namun kurang memadai. Terlihat dari pemberian fasilitas untuk menunjang pekerjaan pegawai seperti komputer. Permasalahan yang ditemukan adalah masih terdapat beberapa pegawai yang mengeluh akan keterbatasan penggunaan komputer karena harus saling bergantian dengan rekan kerjanya sehingga menyebabkan pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan menjadi tertunda.

Guna meningkatkan kinerja pegawai, organisasi juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja akan menghambat kinerja pegawai dan juga menghambat suasana kerja menjadi tidak kondusif (Damayanti, 2013). Motivasi dapat mendorong pegawai bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan masalah dalam faktor motivasi kerja di DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem yang diberikan kepada pegawai Non-ASN utamanya pada Bidang Kesekretariatan dan Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Dilihat dari lingkungan kerja yang didapatkan pegawai sudah cukup baik, namun masih perlu adanya peningkatan pada beberapa bagian. Seperti halnya kebutuhan pegawai akan suasana kerja yang nyaman. Peneliti menemukan permasalahan pada ruangan kerja masing-masing pegawai. Dari hasil pengamatan yang dilakukan bahwa suasana kerja pegawai tidak kondusif pasalnya banyak terdapat tumpukan berkas pada meja pegawai yang tidak terorganisir dengan baik sehingga menyebabkan pegawai merasa terganggu akan suasana kerja yang tidak rapi. Adanya persaingan kompetitif antar sesama pegawai juga terjadi sehingga timbul kesalah pahaman yang menyebabkan rendahnya interaksi sesama pegawai. Kurangnya penghargaan yang diberikan organisasi atas capaian pegawai juga menjadi permasalahan, yang mana pegawai merasa kurang diakui atas kontribusinya karena telah mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini menandakan masih lemahnya perhatian pimpinan sehingga para pegawai tidak bisa memenuhi tanggungjawab yang di berikan karena motivasi yang belum optimal. Setiap pimpinan dalam perusahaan perlu menyadari pentingnya memelihara serta

meningkatkan kinerja para pegawai dengan memberikan motivasi yang tepat dan sesuai berdasarkan kebutuhan mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novehardi (2021) motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan yang terjadi di DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di dalam organisasi dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja yang diterima kurang maksimal. Kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh setiap organisasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi berguna untuk mendorong setiap pegawai memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang baik, begitu pula dengan motivasi kerja kepada karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik, (Maulidah dan Sinaulan, 2019).

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut yaitu kompensasi dan motivasi. Sehingga judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPUPR PERKIM) Kabupaten Karangasem”**

## 1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi suatu permasalahan sebagai berikut

- 1.2.1. Bentuk kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Non-ASN tidak sesuai dengan pekerjaan mereka yang berakibat pada rendahnya kinerja pegawai pada DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem.
- 1.2.2. Kurangnya motivasi kerja yang didapatkan pegawai Non-ASN seperti halnya suasana kerja yang tidak kondusif sehingga mengakibatkan terhambatnya pekerjaan.
- 1.2.3. Rendahnya kinerja pegawai yang dihasilkan, yang mana terdapat banyak pegawai masih belum memenuhi sasaran/target pada penilaian capaian pegawai Non-ASN pada Tahun 2021.

## 1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan juga identifikasi masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian membatasi dan memfokuskan pada variabel kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilaksanakan pada DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem.

## 1.4. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut

- 1.4.1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem?

1.4.2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem?

1.4.3. Apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut

1.5.1. Untuk menguji bagaimana pengaruh kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem.

1.5.2. Untuk menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem.

1.5.3. Untuk menguji bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPUPR PERKIM Kabupaten Karangasem.

### **1.6. Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil dari dilakukanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan maafaat

1.6.1. Manfaat teoritis

- a. Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, pemahaman, dan manfaat yang lebih mendalam bagi SDM yang berkaitan dengan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPUPR PERKIM) Kabupaten Karangasem

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

#### 1.6.2. Manfaat praktisi

- a. Organisasi

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPUPR PERKIM) Kabupaten Karangasem sebagai bahan pertimbangan dan pengelolaan SDM khususnya bagian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman (DPUPR PERKIM) Kabupaten Karangasem dan memperluas pengetahuan dalam dunia kerja khususnya di organisasi pemerintahan.

- c. Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan wacana atau referensi sehingga dapat digunakan sebagai perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya baik dengan variabel yang sama maupun variabel yang lain.