



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

*Terakreditasi A*

*BAN-PT NO: 3765/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/VI/2022*

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA DIREKTORAT  
PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN  
INFRASTRUKTUR ENERGI BARU, TERBARUKAN,  
DAN KONSERVASI ENERGI, DITJEN EBTKE,  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA  
MINERAL**

Skripsi

Oleh

Martha Theresia Ginting

2017310080

**Bandung**  
**2022**



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**  
*Terakreditasi A*

*BAN-PT NO: 3765/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/VI/2022*

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
PEGAWAI PADA DIREKTORAT PERENCANAAN DAN  
PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR ENERGI BARU,  
TERBARUKAN, DAN KONSERVASI ENERGI, DITJEN EBTKE,  
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Skripsi

Oleh  
Martha Theresia Ginting  
2017310080

Pembimbing  
Gina Ningsih Yuwono Dra., M.Si.

**Bandung**

**2022**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Jurusan Administrasi Publik  
Program Studi Administrasi Publik Program Sarjana



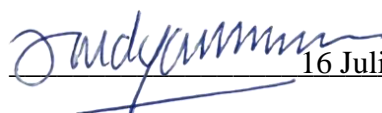
**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Martha Theresia Ginting  
Nomor Pokok : 2017310080  
Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada  
Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru,  
Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian  
Energi dan Sumber Daya Mineral

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 5 Juli 2022  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**


**Ketua sidang merangkap anggota**

Kristian Widya Wicaksono, S.Sos. M.Si., Ph.D. :  16 Juli 2022

**Sekretaris**

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. :  16 Juli 2022

**Anggota**

Dr. Ulber Silalahi, Drs., M.A. :  16 Juli 2022

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si.

## Surat Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Martha Theresia Ginting

NPM : 2017310080

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Perencanaan Dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, Dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 17 Juni 2022



Martha Theresia Ginting

## ABSTRAK

Nama : Martha Theresia Ginting

NPM : 2017310080

Judul : Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seseorang baik berupa fisik maupun nonfisik sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam periode tertentu yang dibandingkan dengan standar atau kriteria yang telah ditentukan dan sudah disepakati bersama. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kompensasi dan prestasi kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian ESDM. Selain itu, bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Prestasi Kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian ESDM.

Penelitian ini, menggunakan teori kompensasi Werther dan Davis untuk menilai Kompensasi Kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian ESDM. Dan penelitian ini juga menggunakan dua kategori dalam mengukur prestasi kerja menurut Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai ASN yaitu Capaian Kerja Unit dan Individu dan Perilaku kerja. Dalam penelitian ini, akan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel 51 pegawai dan menggunakan teknik sampling probabilitas lacak wilayah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup dan wawancara tertutup. Kemudian, menggunakan metode analisis deskriptif yaitu distribusi frekuensi dan kecenderungan pusat, serta menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui, tingkat kompensasi di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian ESDM berada pada kategori sangat baik, dan cenderung tinggi pada dimensi kompensasi tidak langsung. Kemudian, diketahui tingkat prestasi kerja pegawai di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian ESDM berada pada kategori sangat baik, dan cenderung tinggi pada dimensi Standar Kerja Pegawai Unit atau Individu. Selain itu, diketahui berdasarkan analisis regresi linier sederhana kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Kata Kunci: kompensasi dan prestasi kerja.

## ABSTRACT

Name : Martha Theresia Ginting

NPM : 2017310080

Title : *Effect of Compensation on Employee Performance at the Directorate of Planning and Infrastructure Development for New, Renewable Energy and Energy Conservation, Directorate General of EBTKE, Ministry of Energy and Mineral Resources.*

---

*Compensation is everything that a person receives in the form of physical or non-physical in return for the work that has been done. Work performance is the work achieved by a person within a certain period compared to predetermined standards or criteria that have been mutually agreed upon. This study aims to determine the level of compensation and work performance at the Directorate of Planning and Infrastructure Development for New, Renewable Energy and Energy Conservation, Directorate General of EBTKE, Ministry of Energy and Mineral Resources. In addition, it aims to determine the effect of Compensation on Work Performance at the Directorate of Planning and Infrastructure Development for New, Renewable Energy, and Energy Conservation, Directorate General of EBTKE, Ministry of Energy and Mineral Resources.*

*This study uses Werther and Davis' compensation theory to assess Work Compensation at the Directorate of Planning and Infrastructure Development for New, Renewable Energy, and Energy Conservation, Directorate General of EBTKE, Ministry of Energy and Mineral Resources. And this study also uses two categories in measuring work performance according to Government Regulation no. 30 of 2019 concerning ASN Employee Performance Assessment, namely Unit and Individual Work Achievements and Work Behavior. In this study, a quantitative approach will be used, with a sample of 51 employees and using a region-tracking probability sampling technique. Data collection techniques in this study are closed questionnaires and closed interviews. Then, using descriptive analysis method, namely the distribution of frequency and central tendency, and using simple linear regression analysis.*

*Based on the results of data analysis, it is known that the level of compensation at the Directorate of Planning and Infrastructure Development for New, Renewable Energy and Energy Conservation, Directorate General of EBTKE, Ministry of Energy and Mineral Resources is in the very good category, and tends to be high on the indirect compensation dimension. Then, it is known that the level of work performance of employees at the Directorate of Planning and Infrastructure Development for New, Renewable Energy, and Energy Conservation, Directorate General of EBTKE, Ministry of Energy and Mineral Resources is in the very good category, and tends to be high on the dimensions of Unit or Individual Employee Work Standards. In addition, it is known that based on simple linear regression analysis, compensation has an effect on employee performance.*

*Keywords: compensation and work performance.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur penulis panjatkan pada Tuhan YME karena dengan rahmat dan karunia-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral”**

Dalam kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, motivasi, arahan dan juga saran-saran yang telah diberikan kepada penulis selama ini. Antara lain penulis ingin berterima kasih kepada:

1. Bunda Maria dan Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan berkat dan mukjizat-Nya sepanjang hidup penulis khususnya dalam proses penyelesaian skripsi ini.
2. Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR) Bandung.
3. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Katolik Parahyangan (UNPAR) Bandung.

4. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA, selaku Ketua Program Ilmu Administrasi Publik.
5. Ibu Gina Ningsih Yuwono Dra., M.Si, selaku Dosen Pembimbing, yang telah sabar, dan banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh dosen di Program Studi Ilmu Administrasi Publik UNPAR yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya selama proses perkuliahan, serta banyak berperan dalam proses pengembangan diri penulis selama kuliah.
7. Keluarga tercinta, Mendiang Bapak Jhon Hendrik Ginting dan Mendiang Ibu Porman Marpaung selaku orang tua penulis yang tidak dapat melihat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini namun penulis yakin penyertaannya selalu hadir setiap saat. Juga Herlina Ginting, dan Nova Magdalena Ginting selaku kakak yang selalu memberikan perhatian baik moril maupun materiil bagi penulis. Dan keempat keponakan tersayang: Donata Clarice Sinaga, Gibranta Pindo Purba, Ignasius Bungaran Sinaga, dan Nuhar Sifra Pindonia Purba, yang selalu menghibur penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Albertus Eka Yosiawan, *for all the small things you do, and for your big heart.*
9. Kepada sahabat seperjuangan: Inten Safitri Kuswandy, Shaquella Gracia Kumontoy, Tanti Ariffianti. Yang selalu menyemangati penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.



10. Ucapan terima kasih sebesar-besarnya bagi semua pihak yang terlibat untuk mendukung dan membantu secara moral dan materi, namun tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum mencapai kata sempurna, untuk itu penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan, kekurangan, dan keterbatasan pengetahuan penulis. Juga tidak lupa penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca karena akan sangat berharga bagi penulis sebagai bahan pembelajaran serta wawasan yang akan berguna di kemudian hari.

Bandung, 14 Juni 2022



Martha Theresia Ginting

2017310080

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI .....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Pertanyaan Penelitian.....	11
1.3. Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KERANGKA TEORITIK.....	15
2.1. Kompensasi.....	15
2.1.1. Definisi Kompensasi.....	15
2.1.2. Tujuan Kompensasi.....	17
2.1.3. Dimensi Kompensasi.....	19
2.2. Prestasi Kerja.....	25

2.2.1. Definisi Prestasi Kerja.....	25
2.2.2. Dimensi Prestasi Kerja.....	26
2.3. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap prestasi Kerja.....	33
2.4. Model Penelitian.....	34
2.5. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	36
3.2. Lokasi Penelitian.....	39
3.3. Populasi dan Sampel.....	39
3.3.1. Populasi.....	39
3.3.2. Sampel.....	39
3.4. Pengumpulan Data.....	40
3.5. Pengukuran.....	42
3.5.1. Skala dan Penskalaan.....	42
3.5.2. Method of Successive Interval (MSI) .....	43
3.5.3. Operasionalisasi Variabel.....	44
3.5.3. Uji Validitas.....	48
3.5.4. Uji Reliabilitas.....	50
3.6. Analisis Data.....	52
3.6.1. Analisis Data Univariate.....	52
3.6.2. Analisis Data Bivariate.....	53
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM.....</b>	<b>56</b>

4.1. Visi.....	56
4.2. Misi.....	56
4.3. Struktur Organisasi.....	57
<b>.BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
5.1. Profil Responden.....	61
5.1.1. Karakteristik Responden.....	61
5.1.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
5.1.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
5.1.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
5.2. Analisis Deskriptif Data Penelitian.....	63
5.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi (X)..	64
5.2.1.1. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kompensasi Langsung.....	65
5.2.1.2. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kompensasi Tidak Langsung.....	66
5.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	68
5.2.2.1. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Standar Kerja Pegawai Unit Atau Individu.....	68
5.2.2.2. Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Perilaku Kerja	70
5.3. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) .....	72
5.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	72

5.3.1.1. Uji Normalitas.....	72
5.3.1.2. Uji Linearitas.....	73
5.3.1.3. Uji Heteroskedastisitas.....	74
5.3.2. Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	75
5.3.2.1. Analisis Koefisien Determinasi.....	76
5.3.2.2. Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	77
5.3.2.3. Pengujian Hipotesis.....	79
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
6.1. Kesimpulan.....	79
6.2. Saran.....	80
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	1

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kategori Jawaban Responden .....	42
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kompensasi (X) .....	44
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Prestasi Kerja (Y) .....	46
Tabel 3.4. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian .....	49
Tabel 3.5. Pedoman Menentukan Tingkat Keandalan Instrumen Ukuran Dari Cronbach .....	51
Tabel 3.6. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	51
Tabel 5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	61
Tabel 5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	62
Tabel 5.4. Pedoman Penilaian Indikator Pada Variabel Penelitian .....	64
Tabel 5.5. Rekapitulasi Analisis Dekriptif Dimensi Kompensasi Langsung .....	65

Tabel 5.6. Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Dimensi Kompensasi Tidak Langsung	66
Tabel 5.7. Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Variabel Kompensasi (X)	67
Tabel 5.8. Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Dimensi Standar Kerja Pegawai Unit Atau Individu	69
Tabel 5.9. Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Dimensi Perilaku Kerja	70
Tabel 5.10. Rekapitulasi Analisis Dekskriptif Variabel Prestasi Kerja (Y)	71
Tabel 5.11. Nilai Koefisien Korelasi <i>PearsonProduct Moment</i>	75
Tabel 5.12. Koefisien Korelasi dan Taksirannya	75
Tabel 5.13. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi	77
Tabel 5.14. Pengujian Hipotesis (Uji-t)	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	56
Gambar 5.1. Hasil Uji Normalitas .....	73
Gambar 5.2. Hasil Heteroskedastisitas .....	74
Gambar 5.3. Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Pengaruh $X$ terhadap $Y$ .....	79



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Manajemen atau management berasal dari kata “*manage*”. Kata “*manage*” berasal dari kata “*manus*”, yang berarti “*to control by hand*” atau “*gain results*”. “*Gain results*” mencakup dua makna, pertama, “*the achievement of results*”; dan kedua, “*personal responsibility by manager for results being achieved*”. Menurut Ulber Silalahi, Ada dua aktor yang berperan penting dalam manajemen yakni manajer dan pegawai, dengan kata lain sumber daya manusia adalah aktor terpenting dalam produktivitas organisasi<sup>1</sup>.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi, tanpa kehadiran sumber daya manusia, maka sebuah organisasi tidak dapat berjalan dengan baik dan tidak dapat mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pegawai khususnya pada aspek prestasi kerja memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi memiliki keinginan untuk memiliki pegawai berkualifikasi yang dapat mendukung organisasi mencapai tujuannya harus berpautan dengan *feedback* yang dapat diberikan kepada setiap pegawai untuk mendorong prestasi kerja pegawai dan ini harus menjadi perhatian

---

<sup>1</sup> U. Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015) 53.

khusus bagi organisasi. Menurut Stoner (1995:113), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia<sup>2</sup>.”

Pegawai yang memiliki prestasi kerja sangat mempengaruhi produktivitas sebuah organisasi, terutama organisasi publik. Organisasi publik adalah organisasi yang memiliki tanggung jawab terhadap sistem pemerintahan dalam mencapai *good governance*, maka dari itu organisasi publik sangat membutuhkan pegawai-pegawai yang memiliki kualitas kerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kinerja optimal yaitu pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Salah satu, organisasi publik yang memiliki tanggung jawab besar dalam roda pemerintahan Indonesia adalah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal EBTKE.

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal EBTKE mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan panas bumi, bioenergi, aneka energi baru dan terbarukan, dan konservasi energi. Dalam mencapai target kinerja, tentu saja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal EBTKE tidak bekerja sendiri. tentu ada beberapa divisi di dalamnya salah satunya adalah unit Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur EBTKE.

---

<sup>2</sup> W. Ode Zus nita Muizu, *et al.* “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 2, (2019): 69. diakses: <http://perwiraindonesia.com/eJournal/index.php/perwira/article/view/13/14>. (28.3.2022)

Direktorat menurut KBBI adalah sebuah bagian dari departemen yang tugasnya mengurus suatu bidang tertentu, dikepalai oleh seorang direktur. Visi dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal EBTKE, dengan mempertimbangkan masalah pokok bangsa, tantangan pembangunan yang dihadapi dan capaian pembangunan selama ini, maka Visi Pembangunan Nasional untuk tahun 2015-2019 adalah: "Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"

## MISI

Upaya untuk mewujudkan Visi ini adalah melalui 7 Misi Pembangunan, yaitu:

1. Mewujudkan keamanan nasional yang mampu menjaga kedaulatan wilayah, menopang kemandirian ekonomi dengan mengamankan sumber daya maritim, dan mencerminkan kepribadian Indonesia sebagai negara kepulauan;
2. Mewujudkan masyarakat maju, berkesinambungan, dan demokratis berlandaskan negara hukum;
3. Mewujudkan politik luar negeri bebas-aktif dan memperkuat jati diri sebagai negara maritim;
4. Mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju, dan sejahtera;
5. Mewujudkan bangsa yang berdaya saing;
6. Mewujudkan Indonesia menjadi negara maritim yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional;

7. Mewujudkan masyarakat yang berkepribadian dalam kebudayaan<sup>3</sup>.

Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri. Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi dipimpin oleh Direktur Jenderal. Tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan panas bumi, bioenergi, aneka energi baru dan terbarukan, dan konservasi energi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi menyelenggarakan fungsi:

- Perumusan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, serta pembangunan sarana dan prasarana tertentu di bidang panas bumi, bioenergi, aneka energi baru dan terbarukan, dan konservasi energi;
- Pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, serta pembangunan sarana dan prasarana tertentu di bidang panas bumi, bioenergi, aneka energi baru dan terbarukan, dan konservasi energi;

---

<sup>3</sup> Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia, 'Visi & Misi.' <https://www.esdm.go.id/id/profil/visi-misi> (10.3.2022).

- Penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, serta pembangunan sarana dan prasarana tertentu di bidang panas bumi, bioenergi, aneka energi baru dan terbarukan, dan konservasi energi;
- Pelaksanaan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, serta pembangunan sarana dan prasarana tertentu di bidang panas bumi, bioenergi, aneka energi baru dan terbarukan, dan konservasi energi;
- Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pembinaan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan perusahaan, keteknikan, keselamatan kerja, lingkungan, serta pembangunan sarana dan prasarana tertentu di bidang panas bumi, bioenergi, aneka energi baru dan terbarukan, dan konservasi energi;
- Pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi; dan
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Menteri<sup>4</sup>.

Sebagaimana yang telah di uraikan di atas bahwa prestasi kerja pegawai itu memiliki peran penting dalam kesuksesan organisasi terutama Organisasi publik, karena organisasi publik memiliki tugas pokok yang sangat luas dan dibutuhkan oleh masyarakat luas. Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal

---

<sup>4</sup> Direktorat Jenderal Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, 'Tugas dan Fungsi' diakses: <https://ebtke.esdm.go.id/profile/2/tugas.dan.fungsi> (10.3.2022).

EBTKE, khususnya unit Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur EBTKE merupakan salah satu organisasi publik yang memiliki tugas dan peran penting dalam kesuksesan roda pemerintahan yang baik, oleh karena itu peran pegawai yang memiliki prestasi kerja optimal sangat dibutuhkan. Oleh karena itu, untuk menggambarkan lebih jelas mengenai prestasi kerja di unit Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur EBTKE pada Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, peneliti melakukan wawancara kepada tiga orang pegawai, sebagai berikut:

#### Pendapat Pegawai:

“Prestasi kerja ya, selama saya bekerja disini saya sih selalu merasa tercapai setiap target kerja sesuai dengan standar kinerja pegawai, karna kalau tidak pasti akan mendapatkan teguran juga kan dari atasan. kalau untuk terkait perilaku kerja, dalam bekerja sih saya selalu mencoba menerapkan kode etik ASN seperti: menjaga integritas dan tidak melakukan tindakan korupsi. Selain itu saja juga selalu datang tepat waktu ketika bekerja, karena jika tidak hadir bekerja mendapat sanksi berupa pemotongan upah kerja sebesar Rp.75.000/hari<sup>5</sup>.

#### Pendapat lain:

“Selama saya bekerja saya selalu menekankan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi karena menurut saya itu sudah menjadi kewajiban saya sebagai pegawai dan jika tidak mencapai target itu akan berdampak pada prestasi kerja saya, kemungkinan besar akan mendapatkan panggilan apabila tidak mencapai target kerja, sehingga saya selalu berusaha mencapai target kerja. Jika terkait perilaku kerja dalam memberikan orientasi pelayanan kami memang tidak berinteraksi langsung kepada masyarakat tetapi lebih pada pelayanan terhadap sesama pegawai, seperti bersikap ramah, murah senyum itu selalu saya terapkan. Inisiatif kerja tentu saja saya selalu

---

<sup>5</sup> Hasil wawancara dengan Pegawai pada tanggal 1.10.2021.

mendapatkan inovasi-inovasi baru dalam bekerja dan selain itu inisiatif kerja itu selalu didorong oleh pimpinan untuk dilaksanakan. Komitmen. Tentu komitmen kerja itu penting karena jika tidak berkomitmen agar berdampak pada tidak tercapainya tujuan organisasi yang seutuhnya. Interaksi. Interaksi sesama pegawai disini juga memiliki tingkat kerjasama yang baik<sup>6</sup>.”

Pendapat lain:

“Sebagai pegawai, saya selalu berusaha untuk mencapai target kerja walaupun ada sih beberapa yang tidak tercapai, akan tetapi sebagian besar telah tercapai. Terkait perilaku kerja, selama saya bekerja saya selalu menerapkan kode etik ASN dalam bekerja seperti: memiliki komitmen kerja dan inisiatif kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Terutama kalau disini setiap pegawai selalu didorong atau diminta untuk berinovasi atau mengeluarkan ide dalam pembuatan sebuah kebijakan”. Selain itu tingkat kerjasama antar pegawainya disini sangat baik. Pegawai akan dengan senang hati membantu pegawai lainnya yang sedang dalam kesulitan. Terkadang pimpinan akan turun langsung membantu pegawai yang mengalami kesulitan. Jadi lingkungan kerja disini bisa dikatakan cukup baik ya<sup>7</sup>.”

Menurut Ulber Silalahi (2015), masalah penelitian tidak selalu bersifat negatif tetapi dapat bersifat positif<sup>8</sup>. Setelah dilaksanakan wawancara terstruktur peneliti dapat mengidentifikasi bahwa pegawai di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki prestasi kerja yang optimal. Hal ini dikarenakan, berdasarkan wawancara dapat disimpulkan bahwa peneliti mendapatkan informasi positif yaitu prestasi kerja pegawai di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral memiliki prestasi kerja

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara dengan Pegawai pada tanggal 1.10.2021.

<sup>7</sup> Hasil wawancara dengan Pegawai pada tanggal 1.10.2021.

<sup>8</sup> U. Silalahi, *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif* (Bandung: PT Refika Aditama, 2015) 53.

yang optimal, hal ini terlihat dari hasil wawancara kepada tiga pegawai, sebagaimana yang telah diuraikan pada ketiga pegawai yang telah diwawancarai. Diketahui bahwa pegawai selalu mencapai target kerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dan pegawai memiliki perilaku kerja yang baik. Hal ini dikarenakan pegawai selalu didorong untuk bersikap inisiatif dan memiliki tingkat kerjasama yang tinggi, pegawai juga selalu dituntut untuk memiliki komitmen kerja yang tetap dipegang teguh.

Salah satu faktor yang dapat dilakukan oleh sebuah organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi sesuai dengan usaha kerja yang dilakukan seorang pegawai, dengan memberikan kompensasi atas kinerja yang dilakukan pegawai akan merasa lebih dihargai. Dan dapat terjadi sebaliknya, jika organisasi tidak memberikan kompensasi yang seimbang atas usaha kerja yang telah pegawainya lakukan akan menyebabkan menurunnya prestasi kerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2015), Kompensasi terutama kompensasi langsung dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai, pegawai berpendapat bahwa untuk menjadi seorang pekerja yang berkinerja tinggi maka dibutuhkan kompensasi yang lebih besar, kompensasi dan kinerja memiliki hubungan erat baik secara korelasi maupun kausalitas<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> S.P. Robbins dan T.A. Judge, *Organizational Behavior* (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2015) 169.



Untuk menggambarkan kompensasi kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, maka peneliti melakukan wawancara kepada dua pegawai dengan jabatan Analis kebijakan Ahli Pertama untuk menggambarkan Kompensasi kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral,

Pendapat Pegawai:

“Saya merasa bahwa kompensasi langsung yang saya terima berupa gaji sudah cukup memotivasi saya untuk bekerja namun dari segi kompensasi yang tidak langsung membuat motivasi kerja saya kurang, seperti kompensasi waktu ketika cuti melahirkan hanya diberikan waktu cuti tiga bulan untuk mengurus bayi, sebaiknya diberikan waktu enam bulan cuti untuk cukup memantau tumbuh kembang bayi hingga seorang bayi dapat mengkonsumsi makanan pendamping asi. Kemudian besaran tunjangan anak yang diberikan belum sesuai, misalnya biaya sekolah seorang anak mahal dan sebuah keluarga memiliki beberapa anak sedangkan tunjangan anak yang diberikan per anak hanya sebesar kurang lebih seratus lima puluh ribu rupiah, ini tidak akan cukup untuk memenuhi kebutuhan anak. Saya setuju dengan pernyataan bahwa usaha tidak akan mengkhianati hasil, alasannya karena segala hal membutuhkan usaha dan usaha tersebut tidak akan mengkhianati hasil. Saya juga merasa sudah mencapai target kinerja yang baik dengan mengerahkan segala usaha yang telah saya lakukan guna mencapai target. Dan menurut saya dalam melaksanakan pekerjaan perilaku atau sikap yang dapat mendukung kinerja adalah dengan tidak menunda pekerjaan, dan selalu berusaha memotivasi diri sendiri untuk semangat dalam menyelesaikan segala bentuk pekerjaan<sup>10</sup>.”

Pendapat lain:

“Kompensasi langsung berupa gaji yang saya terima sudah cukup memotivasi saya dalam bekerja. Kompensasi tidak langsung yang telah saya terima yang

---

<sup>10</sup> Hasil wawancara dengan Pegawai pada tanggal 1.10.2021.

pertama ada tunjangan asuransi yang didapat adalah asuransi kesehatan BPJS, untuk tunjangan rasa aman yang diterima ada tunjangan pendapatan, tunjangan pensiun, dan gaji ke-13. Untuk tunjangan tidak bekerja, yang didapatkan cuti hamil, izin sakit, cuti tahunan. Kemudian untuk tunjangan jadwal kerja pada masa pandemi ini yakni tunjangan bagi yang melakukan WFH (*Work From Home*) dan WFO (*Work From Office*), dan yang terakhir untuk pelayanan bagi karyawan yang diberikan organisasi, ada beasiswa pendidikan, dan bantuan sosial yakni tunjangan untuk anak yang diberikan setiap bulannya. Namun kompensasi tidak langsung yang saya terima berupa tunjangan pensiunan yang kelak akan saya terima ketika saya sudah tidak bekerja lagi menurut saya jumlah dana pensiunnya kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup saya di hari tua yakni hanya sekitar satu juta lima ratus ribu rupiah. Saya juga merasa sudah mencapai target kinerja yang baik dengan mengerahkan segala keterbatasan saya guna mencapai target kerja. Dan menurut saya dalam melaksanakan pekerjaan perilaku atau sikap yang dapat mendukung kinerja adalah dengan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan pada saat itu juga<sup>11</sup>.”

Berdasarkan hasil wawancara struktur lapangan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung yang diterima karyawan di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral berupa gaji dan insentif sudah cukup memotivasi mereka dalam bekerja, namun kompensasi tidak langsung berupa tunjangan tidak bekerja, tunjangan rasa aman, cukup membuat motivasi kerja karyawan menurun. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, merasa bahwa kompensasi tidak langsung yang diterima itu penting namun yang diberikan organisasi kurang dapat memenuhi kebutuhan hidup.

---

<sup>11</sup> Hasil wawancara dengan Pegawai pada tanggal 1.10.2021.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini ingin melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kompensasi di Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Direktorat Jenderal EBTKE. Dengan judul, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral”.

## **1.2. Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Seberapa puas tingkat kompensasi di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral?
2. Seberapa tinggi tingkat Prestasi kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral?
3. Seberapa kuat pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini, sebagai berikut :

1. Diketahui tingkat kepuasan kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
2. Diketahui tingkat prestasi kompensasi di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
3. Diketahui adanya pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja di Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Terdapat dua manfaat penelitian dalam penelitian ini yaitu manfaat teoritis (akademis) dan manfaat praktis (terapan), sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini berguna untuk teori administrasi publik dan teori manajemen sumber daya manusia.

## 2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan mengenai kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Pada bagian struktur skripsi ini, akan menyajikan sistematika rancangan penelitian sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN**, pada bab I ini peneliti akan menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan pada proposal penelitian ini, sehingga pembaca diharapkan mudah memahami isi dari proposal penelitian ini.
- **BAB II KERANGKA TEORI**, pada bab II ini peneliti akan memaparkan definisi konseptual terkait variabel dalam penelitian ini. Pada bab ini juga akan dijelaskan mengenai model penelitian dan hipotesis yang di pertanyakan pada penelitian ini.
- **BAB III METODE PENELITIAN**, pada bab III ini peneliti akan menjelaskan rancangan penelitian yang akan digunakan, serta metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini.

- **BAB IV GAMBARAN UMUM**, pada bab IV ini peneliti akan menggambarkan mengenai gambaran umum Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**, pada bab V ini peneliti akan menjelaskan hasil perhitungan kuantitatif dari hasil analisis deskriptif dan analisis bivariat yaitu regresi linier sederhana.
- **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**, pada bab VI ini peneliti akan menjelaskan kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis dan saran yang dapat digunakan sebagai solusi oleh Direktorat Perencanaan dan Pembangunan Infrastruktur Energi Baru, Terbarukan, dan Konservasi Energi, Ditjen EBTKE, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.
- **DAFTAR PUSTAKA**, pada bab ini peneliti akan memaparkan sumber-sumber literatur yang digunakan dalam penulisan proposal penelitian ini.