
PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN LANGKAI KOTA PALANGKA RAYA

*Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance
in the Kelurahan Kelurahan Kota Palangka Raya*

Siren*
Andrea Oktaviani

Universitas Muhammadiyah
Palangkaraya, Palangka Raya,
Central Kalimantan, Indonesia

email:
siren@umpalangkaraya.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kelurahan Langkai, serta dapat mengetahui variabel apa saja yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Tipe penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif. Sampel yang diambil dalam penelitian melihat jumlah staf yang ada relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang disebut sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dengan Metode kuisisioner. Metode kuisisioner atau angket menurut Purwito adalah "suatu usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan-pertanyaan tertulis yang di jawab oleh responden".

Berdasarkan Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya yaitu Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya, Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya, dan Secara simultan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya. Namun variabel Motivasi yang paling dominan mempengaruhi Kinerja di Kantor Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya.

Kata Kunci:
Kompensasi
Motivasi
Kinerja Pegawai

Keywords:
Compensation
Motivation
Employee Performance

Accepted
June 2016

Published
Oktober 2016

Abstract

This study aims to determine how much influence Compensation and Motivation has on Employee Performance in Langkai Village Office, and can find out which variables are most dominant in influencing Employee Performance. The type of research used is quantitative. The sample taken in the study saw a relatively small number of staff so that the entire population was used as samples called saturated samples. Where saturated samples are sampling techniques if all members of the population are used as samples. Data collection techniques with the questionnaire method. The questionnaire or questionnaire method according to Purwito is "an effort to collect information by delivering a number of written questions that are answered by the respondent".

Based on the results of the research on the effect of compensation and motivation on employee performance in Langkai Kota Palangka Raya Village Office namely compensation has a negative effect on the performance of Langkai City Palangka Raya Urban Village Staff, Motivation has a positive effect on Langkai Kota Palangka Raya Village Staff Performance, and simultaneously, Compensation and Motivation have an effective positive towards the Performance of Langkai City Palangka Raya Urban Village Staff. But the most dominant Motivation variable affects Performance in Langkai City Palangka Raya Village Office.

PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila

memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja disebutkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja oleh sebab itu

dalam organisasi pemerintahan kompensasi bagi pegawai juga sangat penting, namun kompensasi yang di berikan harus sesuai dengan kinerja yang di berikan pegawai kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2003:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sehingga Pemerintah wajib memberikan kepada setiap pegawai yang menjadi kewajiban mereka seperti tertera dalam Peraturan Pemerintah.

Perubahan komponen penghasilan PNS pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, berubah menjadi Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 79 Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS, Gaji sebagaimana dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.

Maka untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang optimal dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai. Berdasarkan observasi awal peneliti dilokasi penelitian ditemukan adanya gejala-gejala yang menyiratkan rendahnya semangat kerja pegawai. Dengan kerja keras pegawa dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Pemerintah harus memperhatikan keadaan dan kondisi pegawai pula. Jika pegawai telah memberikan pelayanan yang baik dan kinerja meningkat maka Pemerintah wajib memberikan Kompensasi kepada pegawai.

Kompensasi

Menurut Dale Yoder (Hasibuan, 2013 :118), mengemukakan : *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi. Menurut Werther dan Davis (Hasibuan, 2013 :119) (*Compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the*

personnel department usually designs and administers employee compensation) artinya : Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Handoko (2005 :155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Simamora (2004:442) mendefinisikan “kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Jenis kompensasi dibagi dalam dua kelompok yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung, menurut Slamet (2007 :265-268) :

1. Kompensasi langsung di antaranya :
 - a. Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang pegawai biasanya berupa upah atau gaji. Sedangkan gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur.
 - b. Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional.
2. Kompensasi tidak langsung di antaranya :
 - a. Tunjangan Pegawai
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, libur hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).
 - b. Tunjangan Jabatan
Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan pegawai.

Motivasi

Menurut Danim (Torang,2013:58) mengasumsikan motivasi sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuannya. Menurut Soemanto, mendefinisikan motivasi sebagai suatu perubahan tenaga yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi pencapaian tujuan. Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkahlaku mencapai tujuan, telah terjadi di dalam diri seseorang. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Suseno dan Sugiyanto, 2010). Selanjutnya Menurut Terry (Hasibuan, 2013 :145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Kinerja

Ndraha dalam Pasolong (2007:175), mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah. Menurut Mangkunegara (2005:9), kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI

Tipe penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu menggunakan metode kuantitatif yang mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel itu didefinisikan dalam bentuk oprasionalisasi variabel

masing-masing pemahaman. Dengan variable (X1) adalah Kompensasi, variabel (X2) adalah Motivasi dan variabel Y adalah Kinerja, sehingga dengan penelitian kuantitatif peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel (X1), (X2) dan variabel Y yang terjadi di Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya sesuai dengan teori yang telah di pakai serta pengalaman yang dialami oleh peneliti.

Seperti yang telah dikemukakan Sugiono (2007:13) penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dasar penelitian ini adalah survey, yaitu pembagian kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan- pertanyaan mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian. Sehingga peneliti menetapkan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan penjelasan terhadap hasil penelitian, baik hasil analisis deskriptif maupun hasil analisis inferensial atau pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kompensasi maka dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Lain halnya dengan motivasi, semakin tinggi motivasi pegawai akan berdampak kepada semakin tingginya kinerja mereka. Hal ini dapat terlihat dari analisis regresi berganda dengan persamaan:

$$Y = 39,661 + (-0,522X1) + 0,615X2$$

Konstanta sebesar 39,661 memiliki arti bahwa saat tingkat kompensasi dan motivasi kerja sama dengan 0, maka kinerja pegawai adalah sebesar 39,661 satuan. Selanjutnya meningkatnya setiap 1 satuan kompensasi akan mengurangi kinerja pegawai sebesar -0,522 satuan

dan meningkatnya setiap 1 satuan tingkat motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar sebesar 0,615 satuan. menunjukkan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien regresi bernilai positif memiliki makna bahwa variable bebas memiliki pengaruh positif (searah) terhadap perubahan variabel terikat. Berdasarkan hasil analisis regresi ganda tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang kompensasi maka dapat menimbulkan hal negatif dan semakin tinggi persepsi pegawai tentang motivasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Temuan dalam penelitian ini sekaligus menerima H_0 dan menolak H_1 yang menyatakan bahwa ada Pengaruh yang signifikan namun tidak secara bersama-sama antara Persepsi pegawai tentang kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2015), yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia mengemukakan hasil penelitiannya bahwa Pengaruh motivasi adalah cukup baik, demikian juga pengaruh kinerja adalah cukup baik. Selanjutnya arah korelasi positif dengan keterkaitan (correlation) kuat serta menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian PT. Akebono Brake Astra Indonesia

Pada hasil penelitian ini terhadap variabel motivasi sejalan dengan pendapat Gibson dalam Pasolong (2007:176), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi, menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya) dan motivasi kerja (menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena merasa wajib untuk melakukannya serta didasari keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral). Sehingga

sangat berdasar bahwa Motivasi pegawai akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka raya.

Motivasi ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya. Selain itu memiliki motivasi kerja adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak pekerjaan tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam pekerjaan tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seseorang individu, sementara motivasi organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Namun lain halnya dengan kompensasi, jika kompensasi di tingkatkan maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, dengan adanya penelitian ini pemerintah harus lebih memperhatikan kembali dalam pemberian kompensasi kepada pegawai maupun Aparatur Sipil Negera karena kompensasi bukan hal yang signifikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil analisis dan pembahasan data penelitian maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya. Hal ini ditunjukkan dari nilai nilai thitung = 0,432 sedangkan ttabel = 0,717 atau thitung < ttabel bermakna bahwa hipotesis kerja yang menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya. Hal ini ditunjukkan dari nilai thitung = 1,217 sedangkan ttabel = 0,717 atau thitung > ttabel bermakna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Langkai Kota

Palangka Raya.

3. Secara simultan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya. Hal ini ditunjukkan dari Uji F (Anova) ditampilkan hasil atau Nilai Fhitung yaitu 1,244 lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel pada taraf $\alpha = 0,20$ derajat bebas = 2 : 5 yaitu sebesar 1,85, dengan nilai Sig. 0,000 < 0,20 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Langkai Kota Palangka Raya.

Sehingga Pemerintah harus lebih cermat dan teliti dalam membuat sebuah kebijakan maupun perturan kepada Aparatur Sipil Negara, karena seperti dalam penelitian ini faktor yang dominan mempengaruhi kinerja adalah motivasi, jadi dengan adanya penelitian ini kita dapat mengetahui bahwa kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung belum tentu meningkatkan kinerja pegawai seperti pendapat para pegawai selama ini.

Setiap pegawai Aparatur Sipil Negara harus bisa memotivasi diri sendiri dan juga lingkungan organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, agar terjalinya keharmonisan antar pegawai dan kenyamanan dalam bekerja. Sehingga dapat menjaga kualitas kerja satu sama lain agar dapat meningkatkan kinerja antar pegawai maupun organisasi.

REFERENSI

- Hasibuan, S.P Malayu, 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : PT. Bumi Aksara
- Ihsan Ardianto. 2010. *Kuesioner Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Oktan Semesta Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Jaya, Indra. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*.

Kurniawati. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia*.

Mambang, M., & Harmini, H. 2015. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gunung Mas Provinsi Kalimantan Tengah. *Pencerah Publik*, 2(1), 19-24

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Masrukin, M., & Theresia, A. 2015. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Kalimantan Tengah. *Pencerah Publik*, 2(2), 10-16.

Murty dan Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*.

Nurbudiyani, I. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, 16(1), 7-13.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 pada pasal 79 Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017