

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan

Liny F. Lakoy^{a,1*}

^a Universitas Negeri Manado, Ilmu Administrasi Negara, Tondano Indonesia

¹ linyfriskalakoy@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Compensation,
Work Motivation, Civil
Service Performance.

ABSTRACT

The compensation received by each civil servant is related to the position and field of work of the civil servant so that the compensation received will be different. Inadequate work ability of employees, inadequate work morale, there are still employees who tend to come for early morning fingers and go home or come back out during office hours and come back to the office when they leave their jobs, often leaving their jobs. The method used in this research is quantitative research methods. This study shows that compensation and work motivation are important factors in efforts to improve employee performance at the Regional Secretariat of South Minahasa Regency. Where if the compensation provided is not in accordance with the employee's responsibilities in carrying out the job, it will certainly have an impact on employee performance. Inappropriate compensation will reduce employee motivation. Based on the results of this study, a conclusion is drawn, Compensation has a positive and significant effect on the performance of the South Minahasa District Secretariat employees, work motivation has a positive and significant effect on the performance of the employees of the South Minahasa District Regional Secretariat, Compensation and work motivation together have a positive and significant effect. on the performance of the employees of the South Minahasa District Secretariat.

INTISARI

Kata kunci:

Kompensasi,
Motivasi Kerja,
Kinerja PNS

Kompensasi yang diterima Oleh setiap PNS berhubungan dengan jabatan dan bidang kerja PNS sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda. Kemampuan kerja pegawai yang belum memadai, semangat kerja yang belum maksimal, masih ada pegawai yang cenderung datang untuk finger pagi dan pulang kerumah atau keluar kembali saat jam kantor dan datang kembali ke kantor saat finger pulang, seingkali meninggalkan pekerjaannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini menunjukkan ternyata kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pastinya akan berdampak pada kinerja pegawai. Kompensasi yang tidak sesuai akan menurunkan motivasi kerja para pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini maka di tarik kesimpulan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, Motivasi

*Korespondensi Penulis; e-mail: linyfriskalakoy@gmail.com

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan, Kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.

Copyright © 2019 (Liny Lakoy). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Di dalam Era Otonomi Daerah Indonesia saat ini, telah ditegaskan pemberian kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan mereka, menjamin proses demokratisasi, perlindungan hak dan jaminan kehidupan lainnya. Pemberian kewenangan di dalam era tersebut lebih didasarkan pada tuntutan akuntabilitas publik yaitu tanggung jawab pemerintah terhadap masyarakat yang seharusnya dilayani. Perwujudan dan komitmen yang nyata dari akuntabilitas publik tersebut hanya ditunjukkan dalam bentuk kinerja, termasuk di dalamnya kinerja institusi dan aparat pemerintah. Di Indonesia, pengukuran kinerja pegawai yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menilai prestasi dan kinerja PNS. [1] Namun peraturan tersebut belum maksimal digunakan karena masih didasarkan pada standar evaluasi yang lama dan sering menimbulkan masalah yaitu dengan daftar penilaian pelaksanaan

Kinerja pegawai adalah suatu upaya untuk menciptakan pemahaman bersama tentang sasaran kerja yang akan dicapai dan mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai sangat penting karena merupakan sasaran dari setiap pekerja, memfokuskan kepada kompetensi untuk mencapai tujuan, membantu pekerja untuk mencapai kinerja, memberikan masukan dalam perhitungan kerja.

Salah satu fenomena yang muncul saat ini adalah adanya kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan pegawai sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong pegawai agar memiliki kinerja yang tinggi.

Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Gaji dan upah merupakan salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya, kompensasi itu bukan hanya berupa gaji atau upah, tetapi ada hal-hal lainnya.

Dengan demikian kompensasi mempunyai arti yang luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan

uang serta cenderung diterima oleh pegawai secara tetap.

Salah satu aspek penting dalam perusahaan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para pegawai agar tetap gigih dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktivitas kerja yaitu dengan memberikan motivasi (daya rangsangan) bagi para pegawai supaya kegairahan pegawai tidak menurun. Kegairahan para pekerja tersebut sangat dibutuhkan suatu perusahaan karena dengan semangat yang tinggi para pegawai dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah) sehingga produktivitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dan kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai berhubungan dengan jabatan dan bidang kerja pegawai sehingga kompensasi yang diterima akan berbeda. Kemampuan kerja pegawai yang belum memadai, semangat kerja yang belum maksimal, masih ada pegawai yang cenderung datang untuk finger pagi dan pulang kerumah atau keluar kembali saat jam kantor dan datang kembali ke kantor saat finger pulang. permasalahan-permasalahan di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang menghambat manajemen kinerja yang ada, sehingga sulit mencapai sasaran yang sudah ditetapkan, namun permasalahan lain yang tampak ialah sumber daya manusia yang kurang berkualitas akibat tidak sesuai dengan profesi dalam arti melaksanakan tugas dan kerja tidak secara profesional, mengakibatkan tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga sering tidak disiplin di tambah lagi tidak ditunjang oleh fasilitas yang memadai dan motivasi kerja pegawai yang masih rendah serta kompensasi yang belum sesuai yang diinginkan.

Kesemua permasalahan ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan".

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan (skoring)" (Sugiyono 2007: 23). [2]. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Objek penelitian pegawai Kantor sedangkan Lokasi penelitian adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan dan Penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 3 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karakteristik yang berhubungan dengan variabel 1.kompensasi, 2.motivasi kerja, 3. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan yang berjumlah 147 Pegawai.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian ini, maka diketahui bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan berdasarkan persamaan regresi berganda di atas, di mana nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah positif. Nilai koefisien regresi yang positif dapat diartikan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan adalah positif, di mana bila variabel kompensasi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Berdasarkan pengujian hipotesis didapatkan juga bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi ternyata lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$, yang juga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko, di mana ia mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, jadi melalui kompensasi tersebut pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya [3].

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Kiswanto, dimana

penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PURI) di Surabaya" ia juga mendapatkan hasil bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinata pada tahun 2011 [4].

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang dihasilkan, yang dapat dilihat pada persamaan regresi berganda pada pengujian regresi linier berganda di atas, di mana nilai koefisien regresinya bernilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan adalah positif dimana apabila motivasi kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan ikut meningkat. Selain dari nilai koefisien regresi, pengujian hipotesis dengan uji t, di mana nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ juga turut mendukung bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan ternyata motivasi merupakan faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Hal yang senada juga dikemukakan oleh Sudarno dan Mulyono, dalam teorinya yang mengatakan motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk bersedia bekerja bersama demi tercapainya tujuan bersama [6].

Sejalan dengan hasil penelitian ini, Kiswanto pada penelitiannya tahun 2009 juga mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja (PUSRI) di Surabaya [4]. Demikian halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang, dalam penelitiannya di Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematang Siantar yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai [5].

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat dilihat bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang positif dari variabel kompensasi dan motivasi pada persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan. Selain dari nilai koefisien regresi, juga dapat dilihat pada pengujian hipotesis menggunakan uji F, di mana nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan yang lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ yang dapat diartikan bahwa secara bersamaan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan.

Adapun hubungan yang tercipta antara kompensasi dan Motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Minahasa Selatan adalah hubungan yang sangat kuat, ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,852. Sedangkan besarnya pengaruh variabel X (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) ditunjukkan oleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,726 atau 72,6%. Jadi 72,6% dari kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada pegawai baik dalam bentuk gaji, uang transport, tunjangan, uang lembur dan TPP (Tunjangan Perbaikan Penghasilan) serta motivasi kerja dalam bentuk kondisi kerja, insentif yang diberikan, jenis pekerjaan, penghargaan, kemampuan dan perilaku pegawai. Sedangkan sisanya 27,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan ternyata kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Dimana apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pastinya akan berdampak pada kinerja pegawai. Kompensasi yang tidak sesuai akan menurunkan motivasi kerja para pegawai.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
3. Kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.
4. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah

Referensi

- [1] Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- [2] Sugiono, 2007. Statistik untuk penelitian. CV Alfabeta. Bandung.
- [3] Handoko, T. Hani. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung :Salemba Empat
- [4] Kiswanto, Y dan Saryanto, S. 2004. Pengaruh Suhu Lama Penyimpanan Air Kelapa Terhadap Produksi Nata De Coco. Intitusi Pertanian INTAN Yogyakarta.
- [5] Girsang, L. J. 2011. Faktor Yang Mempengaruhi Partisipasi Masyarakat Dalam Kegiatan Perbaikan Prasarana Jalan [Skripsi]. Fakultas Ekologi Manusia, IPB, Bogor.
- [6] Abdurrahman, Mulyono. 1999. Pendidikan Bagi Anak Berkesulitan Belajar. Jakarta : Rineka Cipta.
- [7] S. Kairupan, J. Mantiri, M. Mandagi, and R. Sendouw, "Ethics of Public Services in the Department of Investment and One-Stop Integrated Services of Manado City," 2019.
- [8] A. Dilapanga, J. Mantiri, and C. Mongi, "Evaluation of the Management of Population Administration Information System at the Department of Population and Civil Registration of Tomohon City," 2019.