

MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL KANTOR KECAMATAN X

Abdul Hani

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi – Bogor

abdulhani@pertanian.go.id

ABSTRACT

Realizing office goals is very useful for human resources in the office organization. To realize the goals of the office, the office must pay attention to the factors that affect the performance of civil servants, including factors of work motivation, compensation, and work goals. With the achievement of Civil Servant Performance, it is expected that the X District Office can achieve its goals. The research used is Descriptive Method, Pearson Correlation and Path Analysis is useful for knowing the type of employee about Work Motivation, Compensation for Work Performance and Its Impact on Civil Servants at the X District Office where the population of X District Office employees is 32 respondents. From the calculation results, in this study, Work Motivation (X1) and Compensation (X2) together have a significant effect on activity (Y) of 58.8%. Work Motivation (X1), Compensation (X2), and Work Desire (Y) together have a significant influence on Civil Service Performance (Z) of 83.8%.

Keywords: work motivation, compensation, job satisfaction

I. PENDAHULUAN

Untuk dapat bertumbuh dan berkembang, suatu institusi menuntut tingkat kemampuan, maupun tanggung jawab dari para karyawannya. Namun disamping tuntutan kinerja karyawan, suatu institusi harus memperhatikan faktor kepuasan kerja dari para karyawannya. Semakin puas karyawan maka semakin tinggi produktifitas, disiplin dan loyalitas karyawan tersebut terhadap kantor sehingga mempermudah pencapaian tujuan kantor. Ketika karyawan merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan maka hal ini berimbas kepada motivasi bekerja yang kuat.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan, motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter,

yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut As'ad (2002) motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja.

Hasibuan (2014) dalam tulisannya mengatakan bahwa ada beberapa hal positif sebagai dampak dari adanya motivasi kerja adalah : 1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2. Meningkatkan kedisiplinan karyawan. 3. Mengefektifkan pengadaan karyawan. 4. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. 5. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. 6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan. 7. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dimensi Motivasi Kerja.

Ketika berbicara motivasi tentu ada hal yang menjadi pemantik tumbuhnya motivasi seseorang dalam bekerja. Salah satu motivasi bekerja yaitu keinginan mendapatkan kompensasi yang layak. Kompensasi dapat dijabarkan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh suatu organisasi. Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang baik dari karyawannya. Ketika organisasi memberikan kompensasi maka ada tujuan yang ingin dicapai yaitu adanya ikatan kerja yang jelas, adanya stabilitas karyawan dan tentunya disiplin kerja. Triton (2007) menambahkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan belum tentu berupa uang atau finansial namun juga dapat berupa kompensasi bersifat non-finansial. Kompensasi non finansial yaitu kompensasi yang diberikan oleh organisasi terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi non-finansial adalah program pengembangan profesionalisme, penyediaan ruang laktasi, dan penyediaan tempat beribadah di kantor

Ketika kompensasi yang diterima dirasakan sesuai maka disini akan muncul suatu kepuasan kerja. Bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja dipicu oleh apa yang mereka rasakan dari kompensasi yang diterima. Kepuasan Kerja menurut pendapat Robbins (2014) adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Siagian (2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Menurut pendapat Handoko (2014) kepuasan kerja adalah sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Semua itu akan bermuara pada kinerja. Kinerja yang dituntut oleh suatu organisasi menjadi gambaran adanya timbal balik dari suatu hubungan kerja yang sehat. Hasibuan (2014) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya, serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Pada umumnya, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugasnya dinamakan level of performance). Penilaian kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali hasil prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian kinerja karyawan ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan.

Berkaitan dengan ulasan diatas maka permasalahan pokok yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah : 1) Seberapa besar kontribusi motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan X ? 2) Seberapa besar kontribusi motivasi kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja karyawan secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan X ?

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah 1. Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja Kantor Kecamatan X (T-1) 2. Untuk mengetahui kontribusi motivasi kerja, kompensasi, serta kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan X (T-2)

II. MATERI DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Dengan penelitian asosiatif ini dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam pelaksanaannya metode penelitian yang dilakukan adalah survey. Unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu para karyawan PNS Kantor Kecamatan X dan informasi yang di dapat dari karyawan tersebut hanya dikumpulkan satu kali pada waktu tertentu atau disebut juga cross sectional.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer yang jenis datanya merupakan data kuantitatif yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor Kecamatan X dengan indikator yaitu a. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. b. Kebenaran hasil pekerjaan. c. Ketepatan dan kebenaran pembuatan dan penyampaian laporan pelaksanaan tugas. d. Membuat laporan kerja awal bulan.

Untuk mendapatkan data yang akan diolah, maka teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan/Riset kepustakaan (Library Research) Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan membaca, mengumpulkan data, mencatat, mempelajari text book dan buku-buku pelengkap atau referensi, seperti: jurnal, artikel, laporan resmi dari kantor, internet research dan media cetak lainnya di perpustakaan atau tempat lainnya.
2. Penelitian lapangan/Riset lapangan (Field Research) a) Observasi, tinjauan langsung ke lapangan. b) Kuesioner, daftar pertanyaan yang menggunakan skala pengukuran.
3. Teknik Pengambilan Data. Didalam statistik dikenal dua cara pengumpulan data, yaitu cara sensus dan cara sampling. Sensus adalah cara pengumpulan data di mana seluruh elemen populasi diselidik satu per satu. Ada dua alasan dilakukannya sensus: (1) Suatu penelitian sensus akan layak dilakukan jika populasinya relatif sedikit dan (2) suatu penelitian sensus hanya diperlukan jika unit elemen populasi sangat bervariasi (Hermawan, 2005). Berdasarkan alasan yang dikemukakan oleh Hermawan tersebut, maka dalam penelitian ini digunakan cara sensus, yaitu dengan mengambil semua populasi yang ada, karena jumlah populasinya relatif sedikit. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Kantor Kecamatan X yang berjumlah 32 orang.

Adapun metode penelitian yang akan digunakan yang pertama adalah Koefisien Korelasi Pearson untuk mengetahui hubungan antara variable X1 dengan Y dan X2 dengan Y

dan X1 dan X2 terhadap Y digunakan teknik korelasi. Analisis korelasi yang digunakan adalah Pearson Product Moment, dengan rumus: Analisis Jalur (Path Analysis). Asumsi analisis jalur mengikuti asumsi umum regresi linear, yaitu: a. Model regresi harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar < 0.05 b. Predictor yang digunakan sebagai variable bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka Standard Error of Estimate $<$ Standard Deviation c. Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan Uji T. Koefisien regresi signifikan jika T hitung $>$ T tabel (nilai kritis) d. Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah antar variable bebas. e. Tidak terjadi otokorelasi. Terjadi otokorelasi jika angka Durbin dan Watson sebesar < 1 dan > 3 .

Uji Hipotesis Varibel untuk rancangan uji hipotesis ini adalah : X1 = Motivasi Kerja X2 = Kompensasi Y = Kepuasan Kerja Z = Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Terdapat dua hipotesis yang perlu diuji. Hipotesisnya adalah sebagai berikut : Hipotesis 1 = Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kepuasan Kerja. Hipotesis 2 = Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

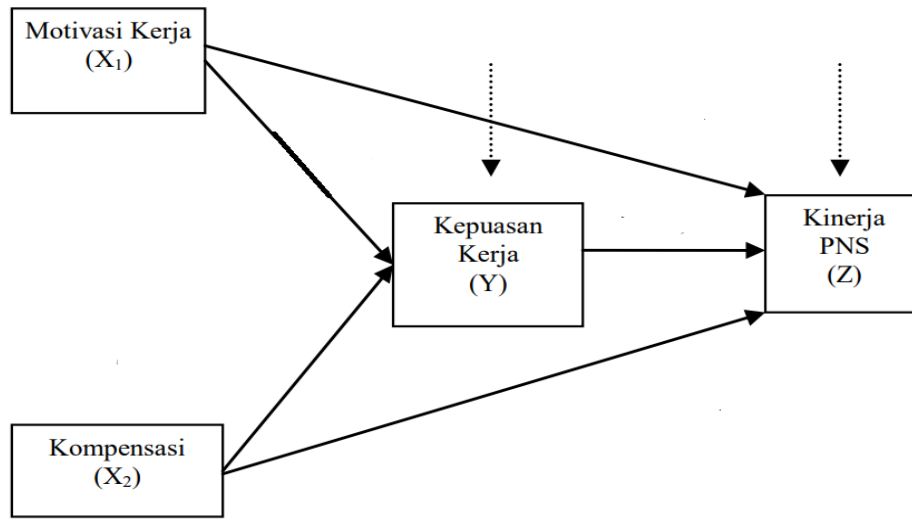
Setelah semua data selesai diolah, maka diperoleh gambaran mengenai gambaran siri kepribadian karyawan di Kantor Kecamatan Kecamatan X, dan Apakah karyawan Kantor Kecamatan X telah memiliki tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi, serta sejauh mana Kantor Kecamatan X mencapai Kinerja Pegawai Negeri Sipil bila hasilnya menunjukkan bahwa faktor Motivasi Kerja dan Kompensasi, serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil masih rendah, perlu dicari penyebabnya dan diadakan usaha untuk memperbaikinya. Setelah itu, dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada staf karyawan Kantor Kecamatan X, untuk mengetahui apakah faktor Motivasi kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh Terhadap Kepuasan kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan X. Bila didapatkan ternyata variabel-variabel tersebut berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kecamatan X, maka perlu dilakukan usaha untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui faktor-faktor tersebut, dilihat dari aspek-aspek yang merupakan indikator dari setiap variabel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji secara simultan dilakukan pada Hipotesis: H_0 : Variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja H_a : Variabel kualitas pelayanan dan kualitas produk tabungan berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel citra perusahaan. Keputusan : Dari hasil uji signifikansi dengan $\alpha = 0,05$, didapat nilai sig sebesar 0,000 maka nilai sig lebih kecil dari ($\alpha \leq$), yaitu $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y dapat diketahui dengan melihat nilai R^2 . Nilai R^2 sebesar 0,685 atau sama dengan 68,5%, sedangkan sisanya sebesar 31,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian. Sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi Y ($\rho_{y\epsilon_1}$) sebesar $= 0,544$

Analisa Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada bagian ini akan dijelaskan sub struktur 2, yaitu mengenai analisis jalur antara Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Z). Persamaan struktural untuk sub-struktur 2 adalah: $Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + \rho_{zy}Y + \rho_{z\epsilon_2}$

Pengujian Secara Simultan antara variabel X_1 , X_2 dan Y dengan Variabel terikat Z Hipotesis: H_0 : Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil. H_a : Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Keputusan: Dari hasil uji signifikansi dengan $\alpha = 0,05$, didapat nilai sig sebesar 0,000 maka nilai sig lebih kecil dari ($\alpha \leq$), yaitu $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, Besarnya pengaruh variabel X_1, X_2 dan Y terhadap variabel Z dapat diketahui dengan melihat nilai R^2 . Nilai R^2 sebesar 0,838 atau sama dengan 83,8%, sedangkan sisanya sebesar 16,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian. Sementara itu besarnya koefisien jalur bagi variabel lain diluar penelitian yang mempengaruhi Z ($\rho_{z\epsilon_2}$) sebesar $= 0,402$



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hasil analisis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan). Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Teori yang lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika kepuasan kerja seorang karyawan pada aspek pekerjaannya masing-masing semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian.

Karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya akan bekerja dengan lebih efektif sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan kurang efektif. Perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi erat berkaitan dengan kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN

Motivasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 68,5%. Dimana Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y), sebesar 0,579. Dan Kompensasi (X2) memberikan kontribusi terhadap Kepuasan Kerja (Y), sebesar 0,325. Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan kepuasan Kerja (Y) secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Z) sebesar 83,8%. Dimana Motivasi Kerja (X1) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Z) sebesar 0,191. Kompensasi (X2) memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Z), sebesar 0,239. Dan Kepuasan Kerja (Y) memberikan kontribusi terhadap Pegawai Negeri Sipil (Z), sebesar 0,618.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohamad. 2002. "Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia", Liberty' Yogyakarta.
- Hasibuan, Malau. 2014 "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kreitner, Robert, Angelo Kinicki. 2015 "Perilaku Organisasi", Salemba Empat, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. "Pengembangan Sumber Daya Manusia", PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Triton. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2018 "Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (PATH ANALYSIS)", Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004 "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua", PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2014 "Perilaku Organisasi", PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Supranto, J. 2001 "Statistik, Teori dan Aplikasi; Edisi Keenam Jilid 2", Erlangga, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009 "Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 2".
- T. Hani, Handoko. 2014. "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan", Edisi Kedua, BPFE UGM, Yogyakarta.