

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Iwan Adinugroho^{1*}✉, Aprizal², Nurdiansyah³

¹ Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju

² Sistem Informasi, Universitas Dipa Makassar

³ Bisnis Digital, Universitas Dipa Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai (3) mengetahui dan menganalisis variabel mana dari kompensasi dan motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adapun populasi penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar yang berjumlah 73. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dimana populasi dijadikan sampel karena populasi di bawah 100 dan mempunyai karakteristik yang sama. Teknik analisis yang digunakan adalah (1) regresi liner berganda, (2) uji t dan uji f, (3) uji determinasi, dan (4) uji korelasi.

Hasil penelitian ini: (1) kompensasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (4) motivasi mempunyai pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan kompensasi terhadap kinerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja

✉ Corresponding author : Iwan Adinugroho

Email Address : iwankolil@yahoo.com

PENDAHULUAN

Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Sedangkan menurut Robbins, (2015), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi.

Faktor yang ikut mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi adalah kompensasi. Dalam kehidupan sehari-hari kompensasi sering dikenal istilah gaji dan upah sehingga ada sebagian masyarakat yang menganggap sama kedua istilah tersebut, tetapi ada pula yang membedakannya. Menurut Hasibuan, (2019), kompensasi sebenarnya adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan atau pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan atau instansi. Sebagian besar kompensasi yang diterima, maka akan mempengaruhi disiplin dan motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Begitu pula sebaliknya, semakin kecil kompensasi yang diterima akan menurunkan disiplin dan motivasi sehingga kinerja pegawai akan semakin menurun.

Selain kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja yang tidak bisa diabaikan adalah motivasi, karena dengan adanya motivasi setiap pegawai akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya. Untuk itu, setiap organisasi berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada pegawai untuk mempunyai kinerja yang baik melalui kompensasi yang diterimanya, sehingga organisasi dapat memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan mungkin menaikkan gaji pegawainya.

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan kompensasi yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Dalam teori motivasi dua faktor, faktor motivator antara lain: keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan sedangkan faktor hygiene antar lain: kebijaksanaan dan administrasi, supervisi, hubungan antar pribadi, dan gaji/upah. Cara yang tepat memotivasi seseorang adalah mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan pekerjaan itu. Selanjutnya dengan melaksanakan

pekerjaan itu, orang tersebut termotivasi untuk terus berusaha memenuhi cita-citanya dalam rangka upaya mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi (Herzberg, at al, 1959).

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar sangat fokus terhadap peningkatan kinerja bagi setiap pegawainya, sehingga organisasi ini selalu memperhatikan kompensasi dan meningkatkan motivasi sehingga fungsi layanannya sebagai pemberi informasi kepada masyarakat dapat secara efisien dan efektif. Penggunaan alat teknologi sebagai faktor utama dalam memberikan informasi yang efektif dan efisien, tidak akan menghasilkan pelayanan yang bermutu secara optimal jika tidak didukung oleh penerimaan kompensasi berdasarkan peningkatan kinerja dan motivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai. Suatu organisasi menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga organisasi dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing di era informasi yang begitu cepat.

Disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika wilayah IV di Makassar saat ini mengalami berbagai perubahan dari paradigma yang mengarahkan organisasi pemerintah untuk terus memperkuat kualitas pegawainya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai namun masih ada sebagian dari pegawai dilingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV di Makassar sampai saat ini belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penelitian ini diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV di Makassar melalui peningkatan Kompensasi serta Motivasi.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini:

- a. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar ?
- b. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar ?
- c. Variabel mana dari kompensasi dan motivasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar ?

Sedangkan tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar ?

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar ?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis Variabel mana dari kompensasi dan motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar ?

KAJIAN TEORITIK

a. Kompensasi

Kompensasi ditinjau dari sudut pandang organisasi merupakan unsur biaya yang dapat mempengaruhi posisi persaingan antar instansi, proses rekrutmen, dan tingkat perputaran pegawai. Sedangkan ditinjau dari sudut pandang pegawai merupakan unsur pendapatan yang mempengaruhi gaya hidup, status, harga diri, dan perasaan pegawai terhadap instansi tempat bekerja untuk tetap bersama atau mencari pekerjaan lainnya. Selain itu juga merupakan alat manajemen bagi organisasi atau instansi untuk meningkatkan disiplin, motivasi kerja, meningkatkan produktivitas, dan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019). Kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan atau instansi yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan atau pegawai sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Adapun indikator kompensasi dibagi menjadi (Flippo, 1984) :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, yang biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, intensif, bonus.

- Gaji, yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik/turunnya prestasi kerja, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila terjadi kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

- Upah Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap minggu/harian untuk pegawai tidak tetap atau biasa disebut dengan *part-time* sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan atau menghadapi event-even tertentu.
- Insentif Yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung setiap bulan/minggu untuk karyawan tetap atau part-time sebagai imbalan kasus perkasus yang dikerjakan berdasarkan keterampilan kinerjanya. Atau tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
- Bonus yaitu sejumlah uang yang diterima secara langsung sebagai imbalan atas prestasi kerja yang tinggi untuk jangka waktu tertentu, dan jika prestasinya sedang menurun, maka bonusnya tidak akan diberikan.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

- Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*), dalam bentuk:
 - Istirahat *on-the-job*
 - Hari-hari sakit
 - Liburan dan cuti
 - Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wamil, dll
- Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*), bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk:
 - Asuransi Jiwa
 - Asuransi Kesehatan
 - Asuransi Kecelakaan
- Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*)
 - Program rekreasi
 - Cafeteria
 - Perumahan
 - Beasiswa pendidikan
 - Fasilitas pembelian
 - Konseling finansial dan legal
 - Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam, transportasi.
- Pembayaran yang dituntut oleh hukum (*Legally required payment*) masyarakat, melalui pemerintahannya telah memutuskan bahwa sejumlah tertentu dari

pengeluaran perusahaan akan ditujukan melindungi karyawan terhadap bahaya-bahaya hidup yang utama

b. Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*wont*". Kebutuhan adalah suatu potensi dari dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon. Tanggapan terhadap kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas.

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Menurut Robbins (2015), motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai.
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan / keinginan pribadi dan organisasi.
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala didalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi

Adapun indikator motivasi (Maslow, 1987) berdasarkan hierarki tingkat kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan,
2. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam hal arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual,
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status,
5. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

C. Kinerja

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Selanjutnya Hasibuan, (2019) 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”.

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 4 Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas 2 unsur penilaian:

- a. Sararan kerja pegawai sebagaimana pada pasal 7 ayat 2 mengatakan bahwa penilaian sasaran kerja pegawai meliputi:
 - Kuantitas
 - Kualitas
 - Waktu
 - Biaya
- b. Sedangkan penilaian perilaku kerja sebagaimana pada pasal 12 ayat 1 mengatakan bahwa penilaian meliputi aspek:
 - Orientasi pelayanan
 - Integritas
 - Komitmen
 - Disiplin
 - Kerjasama
 - Kepemimpinan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu Pendekatan deskriptif (*Descriptive Research*) dan Pendekatan Eksplanatori (*Explanatory Research*). Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar, grafis mengenai data yang telah diolah. Sedangkan Eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*Independen Variable*) terhadap variabel terikat (*dependen Variable*).

Populasi Penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar, dengan teknik pengambilan sampel jenuh, dimana populasi dijadikan sampel berjumlah 73 koresponden karena populasi hanya berjumlah di bawah 100.

Alat analisis penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan (Kuesioner), yaitu melakukan penyebaran kuesioner kepada pihak pegawai yang dianggap mewakili responden yang diteliti kemudian dari setiap pertanyaan dilakukan skornya dengan menggunakan skala likert yang terikat dengan variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent variable*).

Teknik analisis yang digunakan:

- Metode regresi berganda, dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan =

Y	: Kinerja Pegawai
X_1	: Kompensasi
X_2	: Motivasi
e	: Standar Error
B_0	: Konstanta
$B_1 - B_2$: Koefisien regresi

- Uji hipotesis

a. Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial)

Uji t pada dasarnya untuk menguji seberapa jauh pengaruh secara parsial masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018).

b. Uji F (Uji Koefisien Regresi Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai f hitung > f tabel, maka variabel bebas berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

c. Uji R^2 (Uji Koefisien Determinasi)

Analisis ini untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai Balai Besar Meterorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV di Makassar) dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan

oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun kriteria tingkat hubungan yang dijadikan ukuran sebagai berikut:

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, (2011)

HASIL Dan PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis

a. Persamaan regresi berganda

Merujuk pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka terdapat beberapa persamaan regresi yang terbentuk, yaitu:

Tabel 2. Coefficients Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja.

Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-2,156	14.406		-,150	0,881
	Kompensasi	0,627	0,350	0,173	1,790	0,078
	Motivasi	0,786	0,131	0,581	6,007	0,000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar -2,156, b₁ sebesar 0,627, dan b₂ sebesar 0,786. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = -2,156 + 0,627X_1 + 0,786X_2$.

b. Uji t Parsial

- Pengaruh Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...

Untuk membuktikan pengaruh Kompensasi (X1) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k$ atau $73 - 3 = 70$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,667, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X1 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($1,790 > 1,667$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan nilai signifikansi $0,078 > 0,05$, artinya pengaruh tersebut tidak signifikan.

- Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Motivasi (X2) secara langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $n-k$ atau $73 - 3 = 70$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,667, dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X2 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,007 > 1,667$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dimana nilai signifikansi $0,00 < 0,05$

c.Uji F Simultan

Secara simultan, pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar dengan nilai sig 0,000

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Anova untuk Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	278,495	2	139,247	18,867	0,00 ^b
	Residual	516,629	70	7,380		
	Total	795,123	72			

a.Dependent Variable: Kinerja

b.Predictor: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS), 2022

Untuk membuktikan pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2), secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan f tabel dengan cara $df (n1) = k-1 = 3 - 1 = 2$, dan $df (n2) = n - k-1 = 73 - 3 - 1 = 69$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,130 dimana:

- Jika F hitung \geq F tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y
- Jika F hitung $<$ F tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X1 dan X2) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai f hitung $>$ f tabel ($18,867 > 3,130$) maka H_0 ditolak, artinya bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh disiplin, kompensasi dan motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar di Terima”

Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai BBMKG Wilayah IV, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Model Summary untuk Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,592 ^a	0,350	0,332	2,717

a.Predictors: (Constant), Motivasi, kompensasi

Sumber : Data diolah (Out Put SPSS),2022

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,592 menandakan bahwa hubungannya positif dan masuk kategori sedang, sedangkan nilai R Square sebesar 0,350 menandakan bahwa besarnya pengaruh kompensasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja adalah 35 % dan masuk kategori lemah, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

a. Uji Variabel Paling Dominan

Untuk mengetahui pengaruh paling dominan variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja), dapat dilihat pada tabel 1, dimana variabel motivasi mempunyai nilai t yang paling besar yaitu 6,007. sedangkan kompensasi nilai t hanya 1,790. Begitu juga nilai signifikansi motivasi nilainya 0,000, sedangkan kompensasi nilai signifikansinya

adalah 0,078. Ini berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan kompensasi.

a. Pengaruh Kompensasi Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih rendah jika dibandingkan dengan dan motivasi walaupun hasilnya menunjukkan ada pengaruh tapi tidak signifikan. Hasil ini, didukung oleh nilai kriteria untuk masing masing indikator pada variabel kompensasi umumnya nilai kriteria baik (B), walaupun ada 2 (dua) indikator mempunyai nilai sangat baik (SB). Dari hasil analisis nilai kriteria untuk masing-masing indikator pada variabel kompensasi ini, perlu mendapat perhatian dari organisasi dalam hal ini pemerintah pusat untuk meningkatkan lagi kompensasi yang diterima khususnya tunjangan, insentif dan bonus agar kinerja pegawai makin meningkat.

Peningkatan kompensasi yang diterima oleh pegawai dengan sendirinya juga meningkatkan kinerja sehingga stabilitas pegawai makin baik sehingga akan meningkatkan ikatan kerja sama antar pegawai dilingkungan Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Kepentingan para pekerja harus mendapat perhatian alam arti bahwa kompensasi yang diterimanya atas jasa yang diberikan kepada organisasi harus memenuhi semua kebutuhan dasar sehingga mampu mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai insan yang terhormat. Kompensasi yang diterima pegawai yang memadai memungkinkannya mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri tanpa menggantungkan pemenuhan berbagai jenis kebutuhannya pada orang lain. (Siagian, 2010)

b. Pengaruh Motivasi Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar, dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($6.007 > 1.667$). Hal ini terlihat hampir semua indikator pada variabel motivasi mempunyai nilai kriteria sangat baik (SB), kecuali indikator 1 (satu) yaitu pertanyaan tentang pemenuhan kebutuhan pegawai mempunyai nilai kategori baik (B). Hal ini sejalan dengan teori Maslow kebutuhan dasar seseorang adalah kebutuhan fisiologis, terpenuhinya kebutuhan fisiologis sangat dipengaruhi oleh tingkat pendapatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sucipto & Rauf, (2021) dan Kristianti et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Masalah pemenuhan kebutuhan faktor pendorongnya adalah motivasi eksternal berupa peningkatan kompensasi pegawai. Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku yang berlawanan dengan instruksi yang diberikan atau berlawanan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi dari seseorang pegawai berhubungan dengan motivasi yang

tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Secara keseluruhan nilai kriteria variabel motivasi adalah sangat baik (SB), ini menandakan bahwa pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar adalah pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Pegawai yang mempunyai motivasi yang kuat, ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

C. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa pengaruh secara simultan kompensasi dan motivasi adalah signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar, dimana nilai f hitung $>$ f tabel ($18.867 > 3.130$), namun terlihat bahwa kompensasi tidak memberikan kontribusi secara signifikan terhadap pengaruh kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar tersebut. Ini berarti perlu peningkatan kompensasi pegawai jika ingin memaksimalkan kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Hal ini didukung oleh pendapat Shane, Scott, Edwin A. Locke dan Christopher J Collins (2003), setiap motivasi sangat relevan dengan aktifitas seseorang, makin kuat dorongan motivasi maka aktifitas juga semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukidi & Wajdi, (2017), Semakin tinggi kompensasi akan meningkatkan motivasi sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi rendah, maka motivasi kerja seorang pegawai akan menurun sehingga kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan. Seseorang pegawai terpenuhi kebutuhan dasarnya akibat kompensasi yang memadai akan termotivasi dalam bekerja dan akan merasa nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya serta bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir, (2018), penelitiannya menguji tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, bahwa motivasi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai harus didukung oleh kompensasi dan motivasi yang kuat.

d. Variabel Yang Paling Dominan

Berdasarkan hasil nilai koefisien pengaruh dan nilai signifikansi, menggambarkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang sangat dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Dominannya variabel motivasi karena konsistensinya dijalankan

pengarahan atau arahan-arahan dari pimpinan untuk senantiasa bekerja sesuai bidang masing-masing terhadap pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV Makassar, hal ini tergambar pada deskriptif responden pada variabel motivasi dengan nilai masing-masing item pertanyaan adalah sangat baik.

SIMPULAN

Kompensasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai.

Referensi :

- Flippo, E. B. (1984). *Personnel Management*. McGraw Hill Book Co.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herzberg, F., Mausner, B., S. B. (1959). *The Motivation To Work*. Wiley.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation And Personality (3rd ed)*. Delhi, India: Pearson Education.
- Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26-36.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan aplikasi (8th ed.)*. PT. Prenhallindo, Jakarta.
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & Ilyas, G. B. (2021). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK, DISIPLIN KERJA, DAN KONDISI LINGKUNGAN SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI 1 SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Tamsah, H., Ilyas, G., Nur, Y., Yusriadi, Y., & Asrifan, A. (2021). Uncontrolled consumption and life quality of low-income families: A study of three major tribes in south Sulawesi. *Management Science Letters*, 11(4), 1171-1174.
- YASIN, S. N., Ilyas, G. B., FATTAH, M. N., & PARENDEAN, A. (2021). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
- Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...***

- KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1).
- Ahral, A., Ilyas, G. B., & Mulat, T. C. (2019). Pengaruh Kualitas Penyuluh Dan Pendidikan Terhadap Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Melalui Pemahaman Masyarakat Di Wilayah Kerja Puskesmas Caile Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Firman, A., Mustapa, Z., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Relationship Of TQM On Managerial Performance: Evidence From Property Sector in Indonesia.
- Tamsah, H., Ilyas, G. B., Nur, Y., & Farida, U. (2019). The resilience of poor families and their effects on Poverty: A grounded research approach. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(6), 1-5.
- ISNAINI, D. B. J., DANILWAN, Y., MANSUR, D. M., ILYAS, G. B., MURTINI, S., & TAUFAN, M. Y. (2021). Perceived Distribution Quality Awareness, Organizational Culture, TQM on Quality Output. *Journal of Distribution Science*, 19(12), 1-14.
- Kadir, S., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan Maraja Tour Plan. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 1-17.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Al Munawwarah, R., & Ilyas, G. B. (2022). Analisis Kompetensi Guru dan Sarana Prasarana terhadap Prestasi Belajar Siswa. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Asna, F., Kadir, I., & Ilyas, G. B. (2018). PENGARUH PENGETAHUAN, PRILAKU, DAN PARTISIPASI TERHADAP PROGRAM STOP BUANG AIR BESAR SEMBARANGAN (BABS) DI DESA BOJO KECAMATAN MALLUSETASI KABUPATEN BARRU. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Suyatna, I., Riadi, R. I., Feriyanto, I. J., Gunawan, B. I., Sasono, R. R., & Rafii, A. (2019, November). Determination of water quality condition from water samples around location of ship to ship transfer of coal in Balikpapan, East Kalimantan, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science (Vol. 348, No. 1, p. 012067)*. IOP Publishing.
- Darwis, D., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). PENGARUH KOMPETENSI DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA DOSEN MELALUI PROSES PEMBELAJARAN DI AKADEMI ILMU PELAYARAN AIPI MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Zulkifli, A. A., Pananrangi, R., & Ilyas, G. B. (2019). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI POLITEKNIK PARIWISATA MAKASSAR. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Gunawan, B. I. (2019, February). Socioeconomic and institutional factors affecting the sustainable development for fisheries in Bontang City, Indonesia. In *IOP Conference Series: Earth and*

Environmental Science (Vol. 236, No. 1, p. 012133). IOP Publishing.

- Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH PROFESIONALISME, KREDIBILITAS, RESPONSIF, DAN TIM WORK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN GOWA. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 50-75.
- Muzakir, M., & Gunawan, B. I. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Keperawatan, Fasilitas Dan Minat Terhadap Kepuasan Pasien Di Ruang Rawat Inap RSUD Wisata Uit Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 30-44.
- Anis, A. L., Ilyas, G. B., & Kadir, I. (2018). Pengaruh Aplikasi Sistem Manajemen Informasi Objek Pajak, Motivasi Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Pajak di Kantor BPKD Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 48-65.
- Ermi, E., Ilyas, G. B., & Tasmin, H. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Kompetensi Sumberdaya Manusia dan Sarana Prasarana terhadap Kualitas Laporan Keuangan pada Dinas Sosial Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- Jumhariyani, J., Ilyas, G. B., & Munir, A. R. (2018). Persepsi Kualitas Jasa Layanan Perizinan terhadap Inovasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 266-288.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Surasdiman, S., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Dan Pengetahuan Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Batu-Batu Kabupaten Soppeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 1-16.
- Munir, A. R., Maming, J., Kadir, N., Ilyas, G. B., & Bon, A. T. (2019). Measuring the effect of entrepreneurial competence and social media marketing on small medium enterprises' competitive advantage: a structural equation modeling approach. In *International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*. <https://www.researchgate.net/publication/335840479>.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Imron, A., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap
- Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai...***

Kinerja Melalui Kemampuan Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).

Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 6. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Peneiltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta Bandung*.

Sukidi, S., & Wajdi, F. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 18(2), 79. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i2.4505>