

Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan

Reaksi Zagoto¹, Tiur P. Damanik², Kegiatan Gowasa³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana, dimana nilai korelasi sebesar 0,592. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai, dengan nilai $t_{hitung} 4,184 > t_{tabel}$ sebesar 1,073. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Kompensasi dan Motivasi Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan kekayaan organisasi yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas organisasi. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan masukan yang optimal. Tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi pegawai dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan apa yang menjadi tujuan pegawai akan tercapai.

¹ Dosen Tetap STIE Nias Selatan, rezazagoto@gmail.com

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan, Tiur.Pdamanik@gmail.com

³ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (kegiatanowasa@gmail.com)

Kompensasi pada hakekatnya adalah pemberian balas jasa yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Kompensasi merupakan faktor yang kuat dalam memotivasi kerja pada pegawai. Namun konsistensi dari pendapatan, keamanan serta kekuatan kerja sama pentingnya. Kesulitan terletak pada hal yang menyeimbangkan kebutuhan-kebutuhan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Proses imbalan atau kompensasi merupakan satu jalinan berbagai sub proses yang kompak dengan maksud untuk memberikan balas jasa pada pegawai bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Caranya mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerja sama secara produktif agar dapat mewujudkan tujuan salah satu motivasi. Karena motivasi berhubungan dengan arah perilaku dan kekuatan setelah pegawai memilih melakukan suatu tindakan tertentu dan ketahanan dari perilaku pegawai.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui beberapa faktor tersebut seperti kompensasi. Kompensasi perlu diperhatikan oleh pimpinan karena salah satu cara untuk menggali motivasi pegawai dalam bekerja, kemanan pekerjaan perlu diperhatikan oleh pimpinan organisasi dengan cara memberikan fasilitas yang cukup nyaman bagi pegawai untuk bekerja maka tujuan organisasi dapat berjalan sesuai yang di inginkan. Kemudian, hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan apabila kedua hal tersebut terjalin dengan baik oleh karna motivasi dari pimpinan maka tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang di inginkan. Sebaliknya jika motivasi menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu peningkatan motivasi sumber daya manusia semakin penting keberadaanya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang di lakukan oleh penulis di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan bahwa masih terlihat rendahnya motivasi kerja honorer, dimana masih yang ada kurang semangat kerja para pegawai karena kurangnya perhatian pada pemberian kompensasi seperti gaji dan upah terhadap pegawai, pekerjaan sering tertunda disebabkan kompensasi sering terlambatan, adanya kurang perhatian terhadap pegawai atas prestasi yang dicapai oleh pegawai. Sehingga motivasi honorer yang masih rendah, hal ini dapat dilihat pada faktor-faktornya bahwa masih banyaknya pegawai datang terlambat dan malas kekantor, kurangnya minat pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“hubungan kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan**, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah

hubungan kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan atau tidak? Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

TINJAUAN LITERATUR

Konsep kompensasi

Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan asset organisasi yang sangat berguna bagi kepentingan manajemen dalam menjalankan operasionalisasi dan aktivitas organisasi. Menurut Sutrisono (2009:181) kompensasi merupakan “salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.” Selanjutnya, menurut Handoko dalam buku Sutrisono (1992:183) kompensasi adalah “segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.” Sedangkan, menurut Panggabean (2002:181) kompensasi didefinisikan “sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.”

Berdasarkan definisi di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai sebab pegawai tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep motivasi kerja

Pada hakekatnya motivasi yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Menurut Duha (2014:183) mengemukakan bahwa motivasi adalah “keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu.” Kemudian menurut Anoraga (2004:160) “motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu pekerjaan.” Menurut Solihin (2009:152), motivasi merupakan “kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.”

Berdasarkan uraian teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Maka dalam hal ini bertujuan untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh organisasi.

Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja

Kompensasi pada hakekatnya suatu pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Menurut penelitian Adri

(2015) menyatakan bahwa kompensasi salah satu faktor utama yang berhubungan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini dapat menunjukkan hubungan kompensasi dengan motivasi apabila pimpinan perusahaan lebih memperhatikan pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara memberikan balas jasa yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Selanjutnya, menurut penelitian Sharma (2013) menyajikan fakta bahwa ada perbedaan tingkat motivasi jika dikaitkan dengan kompensasi, dimana perbedaan ini dipengaruhi oleh perbedaan tingkatan karyawan dalam suatu organisasi. dalam perkembangan keilmuan sumberdaya manusia dan perilaku organisasi.

Penelitian Terdahulu

1. Simamora (2016:170) dengan judul: “hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Ciarmis. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis korelasi sederhana. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Ciarmis.
2. Soebajono (2016:11) dengan judul hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan CV. Dinar Tangerang. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan CV. Dinar Tangerang. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis korelasi sederhana. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan CV. Dinar Tangerang.
3. Fatiah (2009:31) dengan judul hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Jakarta Barat. Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Jakarta Barat. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode analisis korelasi sederhana. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Jakarta Barat.
4. Nurchayati, Brimantyo (2016) hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan pegawai Kontrak Bagian Anodizing PT. HP Metals Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja karyawan pegawai Divisi Kontrak Bagian Anodizing PT. HP Metals Indonesia. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis korelasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan kompenisasi dengan motivasi kerja pegawai Kontrak Bagian Anodizing PT. HP Metals Indonesia.

- A. Surakarta (2016) hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pegawai pada CV. Roda Jatic Karangayar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pegawai pada CV. Roda Jatic Karangayar. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis korelasi sederhana. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pegawai pada CV. Roda Jatic Karangayar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis korelasi. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat telah menganalisis bahwa kompensasi memiliki hubungan yang sedang dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0.592. Hipotesis penelitian memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,184 sedangkan nilai t_{tabel} 1,703 pada populasi 30 responden. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki hubungan kuat secara signifikan dengan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa kompensasi memiliki hubungan kuat secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dapat di uraikan dibawah ini:

1. Berdasarkan hasil koefisien korelasi kompensasi (X) terhadap motivasi kerja pegawai (Y) di peroleh nilai r_{xy} 0.592 apabila dihubungkan dapat dilihat interpretasi koefisien korelasi pada tabel 3.4 yang artinya bahwa variabel X (kompensasi) memiliki hubungan sedang terhadap variabel terikat Y (motivasi kerja pegawai) pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} kompensasi sebesar 4,184 dengan tingkat signifikan sebesar ,037. Sementara nilai t_{tabel} pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$ $30-2-1$ = 27 sebesar 1,703 (Lampiran 6). Maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya kompensasi (X)

mempunyai hubungan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan olh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Andri. 2015. *Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Ciarmis*.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish, September 2014.
- Siagian Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Sutrisono, Edi. H, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.
- Solihin, Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen*. Editor: Novietha I. Sallama, Jakarta: Erlangga.
- Tohardi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Penata Letak: Jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit: Kencana Pramedia Group.
- Widjaja, Tunggal, Amin. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.