

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan

Anastasi Halawa¹, Progresif Bu'ulolo², Samudra K. Zendrato³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarkan kepada 32 pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi secara positif dan signifikan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $t_{hitung} (11,436) > t_{tabel} (1,697)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada kompensasi, maka motivasi kerja pegawai mengalami peningkatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja Pegawai.

A. PENDAHULUAN

Dewasa ini sering dibincang persoalan mengenai peran sumber daya manusia didalam organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi. Peran sumber daya manusia tidak hanya merambah pada sektor swasta melainkan pada sektor pemerintahan. Dimana peran sumber daya manusia sangat penting karena pada dasarnya manusialah yang menggerakkan seluruh komponen sumber daya yang ada didalam instansi. Oleh karena itu, manajemen organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya yang ada didalam organisasi untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan tugas dalam organisasi. Pemberian kompensasi bukan hanya dapat mempengaruhi kondisi keuangan pegawai, tetapi juga bisa membuat tentram batin

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (anastasiahalawa203@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (sakuraz91@yahoo.co.id)

pegawai untuk bekerja lebih baik, tekun dan mempunyai inisiatif. Pegawai bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, salah satunya yaitu agar pegawai tersebut mendapatkan kompensasi yang layak dan adil untuk kehidupannya. Dengan adanya kompensasi yang adil dan layak yang diterima oleh pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi. Dengan adanya motivasi pada diri pegawai, maka mendorongnya untuk berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi.

Motivasi kerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor seperti kepemimpinan, penghargaan, promosi jabatan, lingkungan kerja dan kompensasi. Namun, faktor yang dominan mempengaruhi adanya motivasi pada diri pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai tanda balas jasa dari apa yang telah dikerjakan pegawai terhadap organisasi, baik berupa uang atau barang. Kompensasi ini dapat dibagi ke dalam dua jenis yaitu kompensasi dalam bentuk financial dan bentuk non financial. Kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung terdiri dari gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdiri dari tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan dan tunjangan pendidikan. Kompensasi non finansial yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kebijakan yang sehat dan pekerjaan yang sesuai, sedangkan kompensasi financial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif.

Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan memiliki tanggungjawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah dan menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pelayanan masyarakat dilingkungan kecamatan Amandraya. Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan terkesan bahwa kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai terbatas serta belum adanya penerapan sistem hadiah, bonus, dan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi sehingga kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Oleh karena hal tersebut mengakibatkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan relatif rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya

Kabupaten Nias Selatan dengan judul penelitian, yakni: **“Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

Konsep Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Andrew dalam Mangkunegara (2017:83), menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Selanjutnya, pendapat terkait kompensasi menurut Flippo dalam Samsudin (2006:187), menyatakan “Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum”.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kompensasi merupakan suatu balas jasa tenaga kerja atau personalia didalam organisasi atas dasar prestasi kerja yang telah dicapai baik berupa uang, barang dan fasilitas lain yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan pekerja tersebut sesuai dengan imbalan yang harus diberikan oleh organisasi.

Konsep Motivasi Kerja Pegawai

Istilah motivasi (*motivation*) menurut Winardi (2011:1), “motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti ‘menggerakkan’ (*to move*)”. Afandi (2018:23) menyatakan bahwa “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan suatu gerakan yang timbul dari diri individu, membentuk pola perilaku yang efektif didalam melaksanakan tugas organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:191) menyatakan bahwa “Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para pegawai adalah melalui kompensasi”. Pendapat ini mengidentifikasi bahwa kompensasi merupakan cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, menurut Samsudin (2006:187) menyatakan bahwa “Pemberian kompensasi dapat meningkatkan

prestasi kerja dan memotivasi pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi ... terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung menurun”.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa kompensasi memiliki kontribusi penuh untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai didalam organisasi begitu juga sebaliknya apabila terdapat pandangan bahwa pemberian kompensasi yang diterapkan oleh organisasi tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai maka motivasi kerja cenderung menurun.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai menurut Afandi (2018:24) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Indikator Kompensasi

Menurut Afandi (2018:194) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Indikator Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Siagian dalam Tanuwibowo (2015) bahwa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari organisasi kepada pegawainya untuk memotivasi pegawai agar kinerja di dalam organisasi menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya reward kepada pegawai atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan kepada pegawainya.

4. Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat di asa dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki pegawai tersebut.

5. Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6. Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak di sengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada di dalam organsasi.

8. Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Penelitian ini bersifat kausal pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39), “Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber

pertama, dari individu seperti hasil wawancara”. Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan:

- $\hat{Y}$ = Nilai yang diramalkan
- a = Konstanta/*intercept*
- b = koefisien regresi/*slope*
- X = Variabel bebas
- e = Standar error

Nilai a (konstanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Variabel bebas
- n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu aplikasi untuk mengolah data, yaitu: *software SPSS (Statistical Product and Service Solutions) for Windows Evaluation Version* Versi 25.0.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X) sebesar 11,436 > t_{tabel} 1,697 dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,813 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 81,3% keragaman variabel terikat (kepuasan kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (kompensasi) sedangkan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Analisis dan Pembahasan

Kurangnya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi merupakan salah satu permasalahan yang terdapat di kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. oleh karena itu, motivasi kerja pegawai perlu dimaksimalkan melalui pemenuhan kebutuhan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal ini untuk menghindari adanya kebosanan kerja atau malas melaksanakan pekerjaan yang diembankan kepada mereka.

Perhatian instansi terhadap fasilitas-fasilitas yang mendukung pelaksanaan kerja pegawai relatif rendah menjadi salah satu pemicu turunnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Oleh karena itu, manajemen instansi perlu mencatat hal-hal apa saja yang diperlukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut seperti unit komputer, mesin penggandaan dokumen, printer, fasilitas-fasilitas ruang kerja yang mendukung proses pekerjaan, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai dalam menyelesaikan tugas sehingga semangat kerja pegawai juga di dalam melaksanakan pekerjaan relatif meningkat sehingga proses pencapaian tujuan organisasi dapat terwujud.

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,425 + 0,866x$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- b = Parameter yang nilainya diestimasi
- X = 0,866 (Variabel Kompensasi)
- Y = 8,425 (Variabel Motivasi Kerja Pegawai)

Nilai 8,425 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel motivasi kerja pegawai (b_0) sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai 0,866 merupakan nilai koefisien dari variabel kompensasi (b_1) sebesar 0,866 artinya setiap kenaikan sebesar 1 pada kompensasi, maka motivasi kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,866. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada kompensasi maka motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan meningkat.

Hasil penelitian ini, menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai telah dilakukan penelitian terdahulu oleh Penelitian yang dilakukan Anny Kusumo Laminigrum (2016) mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil uji t menunjukkan bahwa untuk kompensasi (X) nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu, $9,355 > 1,673$ maka dapat disimpulkan bahwa jika statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan sosial dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Penelitian sebelumnya memiliki kesamaan terhadap penelitian saat ini dimana tujuan penelitiannya untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja. Perbedaan yang dimiliki terletak pada tahun pelaksanaannya dan objek penelitian dimana penelitian sebelumnya dilaksanakan pada tahun 2016 sedangkan pelaksanaan penelitian saat ini pada tahun 2020. Objek penelitian sebelumnya dilaksanakan di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sedangkan objek penelitian saat ini dilaksanakan di kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka perlu adanya kemampuan manajemen organisasi dalam meningkatkan kompensasi kepada pegawai seperti upah dan gaji,

insentif, tunjangan dan fasilitas. Tujuan ini untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Laminingrum, Anny Kusumo. 2016. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal e-Proceeding of Management*. Vol. 3, No. 2. Universitas Telkom.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabaru press.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tanuwiwono, Mitchael Hutomo. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lestari Purnama Perkasa*. *Jurnal Agora*. Vol. 3, No. 2. Universitas Kristen Petra.
- Winardi 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.