

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BALANGAN

Ananda Kamila¹, Agus Surya Dharma², Moh. Fajar Noorrahman³

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

e-mail : akamila769@gmail.com

ABSTRAK

Pegawai memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai. Dalam hal ini, diperlukan motivasi kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan salah satunya dengan memberikan kompensasi. Dengan pemberian kompensasi, pegawai akan termotivasi bekerja dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, pemberian kompensasi untuk memotivasi para pegawai belum efektif, masih ditemui pegawai yang terlambat padahal syarat memperoleh kompensasi adalah kehadiran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan dan seberapa besar pengaruhnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan berjumlah 89 orang dengan penentuan sampel menggunakan teknik total sampling. Analisis data menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, besar pengaruhnya sebesar 37% sisanya 63% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti lingkungan kerja, kepemimpinan dan hukuman atau punishment.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi kerja, pegawai

ABSTRACT

Employees play a crucial role in enhancing organizational performance to achieve organizational goals. In this regard, work motivation is necessary to ensure the achievement of organizational goals, one of which is by providing compensation. Through the provision of compensation, employees will be motivated to work to the best of their abilities and be responsible for their assigned tasks. At the Regional Secretariat of Balangan Regency, providing compensation to motivate employees has not been effective, employees are still found who are late even though the condition for receiving compensation is attendance. This research aims to find out whether compensation influences the work motivation of employees at the Regional Secretariat of Balangan Regency and how big the influence is. This research uses quantitative methods. The population in this study was all Civil Servants at the Regional Secretariat of Balangan Regency totaling 89 people with the sample determined using total sampling techniques. Data analysis uses the Pearson Product Moment correlation technique. The results of the research show that compensation has a very significant effect on employee work motivation at the Regional Secretariat of Balangan Regency, the influence is 37%, the remaining 63% is influenced by other variables outside the research such as work environment, leadership and punishment.

Keywords : compensastion, work motivation, employee.

PENDAHULUAN

Tujuan nasional tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Dalam upaya mencapai tujuan nasional ini, semua warga negara Indonesia, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu elemen dalam Aparatur Negara, memiliki peran strategis dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. PNS yang diharapkan dalam mencapai tujuan nasional

adalah individu yang memiliki kompetensi, serta loyalitas dan ketaatan terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, dan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Usaha dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah, karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dapat dipengaruhi dengan banyak faktor, antara lain faktor kemampuan pegawai dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan faktor kesenangan pegawai dalam bekerja. Untuk menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan motivasi berupa pemberian kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan (Yamin, 2020).

Hasibuan sebagaimana dikutip oleh Tsauri (2013:177) menyatakan: “Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan”.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan untuk memotivasi pegawai yaitu dengan memenuhi terlebih dahulu hak dari pegawai yaitu dengan memberikan balas jasa atau kompensasi atas apa yang telah dilakukan agar pegawai merasa terdorong dan mempunyai keterikatan atau engagement yang kuat terhadap lembaga yang bersangkutan. Seperti yang diungkapkan oleh Hariandja (dalam Yusuf, 2015:243) bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

Pemberian kompensasi adalah bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dalam organisasi. Kompensasi tidak hanya berdampak pada keuangan pegawai, tetapi juga dapat menciptakan perasaan ketenangan batin yang akan mendorong untuk bekerja lebih efektif, tekun, dan inisiatif. Pegawai akan bekerja dengan baik karena memiliki tujuan, salah satunya yaitu agar pegawai tersebut mendapatkan kompensasi yang layak dan adil untuk kehidupannya. Dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai, pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab karena kebutuhan mereka terpenuhi.

Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, sebagai salah satu lembaga pemerintah, merupakan “tangan kanan” Bupati dan koordinator seluruh SKPD di Kabupaten Balangan mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dinas-dinas di dalam wilayah Kabupaten Balangan. Melalui fungsi-fungsinya Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan perlu ditingkatkan, yakni dengan salah satunya dengan memberikan motivasi kepada para pegawai agar kinerjanya meningkat.

Motivasi selama ini sudah diberikan kepada pegawai melalui pemberian kompensasi yaitu berupa gaji setiap bulan yang dibiayai APBN dan Tambahan Penghasilan (TPP) yang dibiayai APBD serta berupa fasilitas-fasilitas untuk mendukung pelaksanaan kerja pegawai. Tujuan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kabupaten Balangan berdasarkan Peraturan Bupati Balangan Nomor 2 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara pasal 2 ayat (2) salah satunya adalah untuk meningkatkan motivasi kerja ASN di Kabupaten Balangan.

Indikator utama pemberian tambahan penghasilan pegawai pada Kabupaten Balangan adalah melalui tingkat kehadiran (presensi) yang diperoleh dari hasil absensi elektronik ASN pada aplikasi e-office sebesar 40% (empat puluh persen) dan melalui produktivitas kerja melalui aplikasi e-kinerja sebesar 60% (enam puluh persen).

Berdasarkan hasil observasi awal, peneliti menemukan beberapa permasalahan mengenai kompensasi pegawai yang terjadi saat ini pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, yaitu, pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan cukup sering terjadi keterlambatan. Kemudian kebijakan pemberian kompensasi di Sekretariat Daerah belum dijalankan dengan baik, seperti tidak ada ketegasan dalam pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai yang datang terlambat. Salah satu indikator pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tingkat kehadiran atau absensi. Sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Balangan Nomor 2 Tahun 2023 Pasal 24 bagi pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu akan diberikan sanksi berupa pemotongan TPP. Namun, yang terjadi dilapangan masih banyak pegawai yang datang terlambat tidak mendapat pemotongan TPP yang mana pegawai yang datang terlambat masih bisa ditoleransi dengan membuat surat keterangan izin terlambat. Sehingga hal ini menyebabkan para pegawai merasa kurang termotivasi untuk bekerja dengan maksimal dan datang tepat waktu karena merasa jika tidak menaati aturan disiplin kerja pun tidak akan ada sanksi pemotongan TPP jika membuat surat keterangan. Fenomena ini tentunya akan berimbas kepada tingkat kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.

METODE

1. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sahir (2021:213) mengemukakan metode penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan alat untuk olah data menggunakan statistik, oleh karena itu data yang diperoleh dari hasil yang didapatkan berupa angka-angka. Tipe penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

2. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder; data primer diperoleh dari observasi dan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden yaitu Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan yang berjumlah 89 orang dan data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung lain terkait penelitian seperti profil, visi misi, tupoksi, data pegawai dan struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.

3. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan sebanyak 89 orang.

4. Teknik analisis data

Skala yang digunakan untuk melakukan pengukuran adalah skala Likert dan pengambilan datanya dengan menggunakan metode try out (uji coba) terpakai. Menurut Noorrrhaman (2022) uji coba terpakai merupakan suatu teknik pengambilan data hanya sekali dan hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi dasar yang terdiri dari uji normalitas dan uji reliabilitas,

analisis korelasi pearson product moment, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji korelasi pearson product moment. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data layak digunakan atau tidak, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode uji Monte Carlo.

Hasil pengolahan data pada uji normalitas dengan uji Monte Carlo diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,263 yang mana nilai ini lebih besar dari 0,05 artinya nilai residual berdistribusi secara normal. Sedangkan pada uji linearitas nilai signifikansi yang diperoleh untuk linearitas variabel kompensasi dengan motivasi kerja sebesar 0,476. Artinya, nilai ini lebih besar daripada 0,05 ($0,476 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dengan motivasi kerja adalah linier.

Uji korelasi digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan linier yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam penelitian untuk melihat hubungan yang terjadi antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Berdasarkan hasil uji korelasi Product Moment Pearson, nilai yang diperoleh antara kedua variabel adalah sebesar 0,608 pada signifikansi level 0,000. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi, nilai sebesar 0,608 yang terdapat dalam penelitian ini masuk kedalam kategori hubungan yang kuat. Hal ini dapat dilihat dari Syahrin (2014:160) yaitu, besarnya nilai r antara 0,000 – 0,200 = sangat rendah (tidak berkorelasi), 0,200-0,400 = rendah, 0,400-0,600 = sedang, 0,600-0,800 = kuat dan 0,800 – 1,00 sangat kuat. Sehingga nilai 0,608 berada pada 0,600 – 0,800 yang masuk dalam kategori hubungan yang kuat.

Uji t (hipotesis) digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai t-hitung sebesar 6,718 pada signifikansi sebesar 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$, $df = n-k = 79-2 = 77$, diperoleh nilai t-tabel yaitu sebesar 1,991. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sebesar $6,718 > t\text{-tabel}$ sebesar 1,991 ($6,718 > 1,991$), yang artinya terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja dalam bentuk persentase. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 37 %. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja pegawai sebesar 37% sedangkan sisanya yaitu 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Arah hubungan kedua variabel dalam penelitian ini adalah positif, sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik (adil/ layak) kompensasi yang diterima pegawai maka motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima pegawai kurang sesuai maka akan semakin rendah juga motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. Motivasi kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan diperlukan oleh semua pegawai. Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah persepsi pegawai terhadap kompensasi dapat memotivasi dalam bekerja, dengan adanya kompensasi sebagai bentuk penghargaan dan perhatian dari atasan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan mereka termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi. Hasil penelitian ini didukung dengan definisi kompensasi itu sendiri menurut Handoko (dalam Yuliani 2023:114) yang

menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa seseorang yang mendapatkan kompensasi atas penghargaan yang diberikan kepada pegawai, maka kompensasi itu dapat menggerakkan keinginan untuk bekerja lebih baik (pegawai termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik). Yang artinya jika kompensasi dilaksanakan dengan baik maka akan semakin meningkat juga motivasi pegawai. Hal ini juga didukung oleh pernyataan yang disampaikan oleh Notoatmodjo (dalam Nurlina 2023) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan dengan baik dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Hasil dalam penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sembiring (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Biznet Networks” yang menyatakan bahwa semakin baik sistem pemberian kompensasi yang dilakukan maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja pegawai. Maka dari itu, penting bagi perusahaan atau instansi mengelola sistem pemberian kompensasi secara adil dan transparan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kompensasi dan motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. Hal ini berarti bahwa semakin baik (adil/layak) kompensasi yang diterima pegawai maka motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan akan meningkat. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima pegawai kurang sesuai maka akan semakin rendah juga motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.
2. Besar pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan sebesar 37% sedangkan sisanya yaitu 63% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, hukuman atau punishment dan lain sebagainya. (Baihaqi, 2022; Raudah, Amalia and Nida, 2022; Trio *et al.*, 2023)

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, Y. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Available at: https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38476/2/Buku_MSDM_editor.pdf.
- Noorrahman, M.F., Rizal, M. & Sairin, M. (2022) "Peran Administrasi Publik dalam Meningkatkan Kinerja dalam Aspek Kepuasan Kerja pada Pejabat Struktural Akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara", *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 1 No.1, pp. 155–163.
- Nurlina & Yulianti (2023) "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Fakultas Keperawatan Universitas Andalas Tahun 2021", *Menara Ilmu*, XVII.
- Peraturan Bupati Balangan Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Sahir, S.H. (2021) *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: KBM Indonesia.
- Sembiring, J.H. & Prasetyo, A.P. (2018) "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

di Biznet Networks", *Jurnal Mitra Manajemen*, 2, pp. 263–272.

Syahrum & Salim (2012) "Metodologi Penelitian Kuantitatif". Bandung: Cipustaka Media.

Tsauri, S. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.

Yamin, S.N. (2020) *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa*. Universitas Hasanudin Makasar.

Yuliani, I. (2023) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.

Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.

Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.