

**MOTIVASI DAN KOMPENSASI BERDAMPAK PADA
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NON PNS
(Studi Kasus di Salah Satu Sekolah Negeri Kota Bandung)**

Rima Desyana Mawaddah¹

Universitas Sangga Buana YPKP
rimadesyana@gmail.com

Nenny Hendajany²

Universitas Sangga Buana YPKP
nennyhendajany@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether motivation and compensation can affect the performance of non-PNS employees. Respondents drawn from this study are all non-civil servant employees, so we use a census, with a total of 40 respondents. The method used in this research is descriptive analysis which aims to describe the performance of non-PNS servants. Data collection using questionnaires. The data from the questionnaire is in ordinal form and it is necessary to transform it into an interval scale. Data transformation can be performed using the Method of Successive Interval (MSI). To answer the research objectives, multiple regression analysis was used by first testing the classical assumptions. Based on the results of data analysis, it can be concluded that there is a significant influence between motivation and compensation on the performance of non-PNS employees. Worker motivation and compensation provided by an organization will improve the performance of non-PNS employees.

Keyword: Motivation, Compensation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai non PNS. Responden yang diambil dari penelitian ini seluruh pegawai non PNS, jadi kami menggunakan sensus, dengan jumlah 40 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini analisis deskriptif dimana bertujuan untuk menggambarkan kinerja non PNS. Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuesioner. Data dari kuesioner berbentuk ordinal dan perlu dilakukan transformasi ke skala interval. Transformasi data dapat dilakukan menggunakan Metode of Successive Interval (MSI). Untuk menjawab tujuan penelitian maka digunakan analisis regresi berganda dengan terlebih dahulu menguji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai non PNS. Motivasi pekerja dan kompensasi yang diberikan suatu organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai non PNS.

Keywords: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai



PENDAHULUAN

Kondisi saat ini dimana terjadi peningkatan arus globalisasi, tentulah akan tinggi pula tingkat persaingan dalam berbagai bidang, terutama pada suatu institusi. Untuk dapat bertahan pada era globalisasi, suatu organisasi atau institusi harus dapat mengolah potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

Satu dari banyaknya institusi yang memerlukan SDM berkualitas adalah institusi pendidikan. Karena institusi ini bertujuan menciptakan generasi sumber daya penerus yang berkualitas. SDM yang disoroti adalah pendidik dan tenaga kependidikan khususnya non-PNS yang selanjutnya peneliti sebut sebagai pegawai. Tugas utama pegawai pendidikan adalah merencanakan, melaksanakan, hingga mengevaluasi pembelajaran yang telah dilakukan, sedangkan tugas pegawai tenaga kependidikan adalah pengadministrasian berkas. Adanya keselarasan yang baik antara keduanya akan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pada kenyataannya kinerja pegawai ini mengalami pasang surut khususnya terjadi pada pegawai non PNS. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan staff kepegawaian diketahui bahwa kinerja pegawai salah satu sekolah negeri yang ada di Kota Bandung ini khususnya pegawai non PNS dirasa masih rendah. Berdasarkan paparan dari staff kepegawaian hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap pegawai yang acuh atau kurang bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan, dan lambatnya pegawai dalam melakukan pelayanan terhadap siswa atau tamu lainnya. Dikatakan bahwa hal tersebut juga dipengaruhi oleh ketidaktepatan hadirnya pegawai di tempat sehingga dapat memperlambat pekerjaan serta pelayanan.

Selain hal tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan staff kepegawaian mengatakan bahwa penurunan kinerja diindikasikan karena adanya ketidakpuasan pegawai non PNS terhadap penerimaan kompensasi.

Adapun penelitian serupa yang dilakukan oleh (Siti Imroatun & Sukirman, 2016) menyimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 74,5%.

Selain itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir & Zainuri, 2018) menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja secara signifikan dan kompensasi secara signifikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi, bagi pegawai yang terpenting adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi yang didapat pegawai pun sudah dirasa cukup dan pegawai merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Hal ini menjadi menarik untuk diteliti apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai non-PNS.

LITERATUR

Motivasi

Motivasi menurut (Ganyang, 2018) merupakan suatu keadaan untuk mendorong pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan potensi yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan teori Hirarki menurut (Wilson, 2012) terdapat beberapa kebutuhan untuk motivasi kerja yang terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Harga Diri
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Yang kemudian dikategorikan sesuai dengan tingkat kebutuhan.

Kompensasi

Kompensasi menurut (Hasibuan, 2017) merupakan sesuatu baik berupa uang maupun barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan atas imbalan jasa yang telah mereka sumbangkan baik tenaga maupun pengetahuan terhadap hasil kerjanya. Menurut (Ganyang, 2018) Kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Dimana kompensasi finansial yang diterima berupa uang terdiri dari gaji, upah, insentif, asuransi, tunjangan, dan pensiun.

Sedangkan kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diterima berupa suatu prestasi bukan berupa uang, yang terdiri dari jenjang karir, fasilitas, kenyamanan lingkungan kerja, dan fleksibilitas waktu kerja.

Kinerja

Kinerja menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan serta melaksanakan tanggung jawabnya yang diberikan dengan sungguh-sungguh.

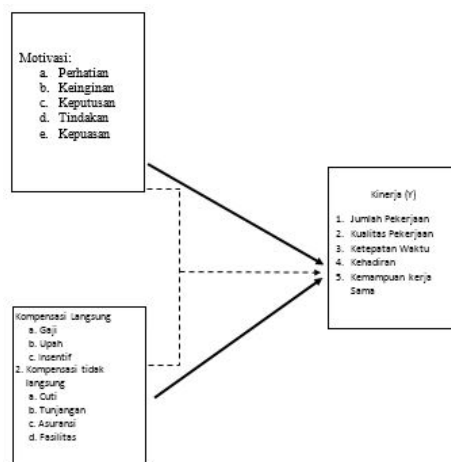
(Ganyang, 2018) mengungkapkan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator yang terdiri dari kuantitas, kualitas, loyalitas dan kreativitas.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Amalia & Fakhri, 2016) menuliskan hasil analisisnya bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja secara signifikan sebesar 68,06 %. Selanjutnya sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andreani, 2017) dimana bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 38,6%. Sama seperti penelitian yang dilakukan oleh (SitiImroatun & Sukirman, 2016) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 74,5% antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mundakir & Zainuri, 2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak adanya pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Menurut (Sugiyono, 2018) kerangka pemikiran merupakan sebuah model konseptual yang dapat memberikan dugaan hubungan teori terhadap hasil penelitian. Adanya kesinambungan antara motivasi dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja pegawai non PNS. Dibutuhkan keadilan serta keseimbangan dalam pemberian motivasi serta kompensasi terhadap pegawai untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik sehingga tujuan-tujuan instansi dapat tercapai. Gambar berikut ini menunjukkan paradigma penelitian dalam model penelitian:



Gambar 1
Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian digunakan metode penelitian deskriptif. Dalam penelitian yang menjadi responden adalah seluruh pegawai non PNS salah satu sekolah menengah atas negeri di Kota Bandung dengan jumlah sebanyak 40 pegawai. Penelitian ini digunakan teknik sensus tidak menggunakan teknik sampling, karena jumlah responden yang digunakan jumlah keseluruhan pegawai yang ada.

Pertanyaan penelitian dibuat berdasarkan indikator masing-masing variabelnya, yang tergambar dalam Gambar 1. Setiap indikator dalam sebuah variabel memuat 2 sampai 3 pertanyaan. Seluruh pertanyaan dinilai dengan skala likert, jadi data yang diperoleh itu ordinal.

Kuesioner sebagai alat ukur mendapatkan nilai variabel perlu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dengan melihat koefisien korelasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dinyatakan signifikan (valid) dan layak disertakan dalam analisis berikutnya. Uji realibilitas dilakukan dengan teknik *Cronback Alpha*, dengan rumusan:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum Si}{St} \right) \quad (1)$$

Dimana:

α = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum Si$ = Jumlah varian skor tiap item

St = Varians total

Instrumen yang memiliki nilai *Cronback Alpha* lebih besar dari 0,6 atau nilai korelasi hasil perhitungan lebih besar dari nilai dalam tabel dikatakan sebagai instrumen yang reliable.

Model kinerja pegawai berbentuk seperti:

$$Kine_i = \beta_0 + \beta_1 moti_i + \beta_2 komp_i + e_i \quad (2)$$

Dimana:

$Kine_i$: kinerja pegawai i

$moti_i$: motivasi pegawai i

$komp_i$: kompensasi pegawai i

e_i : error term

Model tersebut diselesaikan dengan analisis regresi berganda. Dalam analisis regresi diharuskan menggunakan skala pengukuran data minimal skala interval, sehingga mengharuskan data yang berskala ordinal harus ditransformasikan ke dalam skala interval. Transformasi data dapat dilakukan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

Estimasi dilakukan dengan *ordinary least square* (OLS), yang perlu terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Beberapa uji asumsi klasik yang perlu dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji homogenitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan terhadap 40 pegawai non PNS di salah satu sekolah negeri di Kota Bandung dimana responden dengan masa kerja berbeda, dan didominasi oleh masa kerja sebanyak 2-4 tahun, hal ini terjadi karena pada saat ini banyaknya pegawai PNS yang memasuki masa pensiun. Oleh karena itu, untuk memenuhi kebutuhan pegawai agar proses belajar mengajar serta pelayanan dapat tetap berjalan dilakukan perekrutan pegawai baru dengan status non PNS. Selain itu juga tingkat pendidikan para responden lebih didominasi

oleh pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana, hal ini terjadi untuk meningkatkan penilaian akreditasi sekolah tingkat pendidikan dituntut untuk seluruh pegawai memiliki tingkat pendidikan S1.

Model regresi diestimasi dengan OLS dan hasilnya ditampilkan dalam Tabel 1. Estimasi dilakukan dalam bentuk dua model yaitu Model 1 sesuai dengan Persamaan (2) dan Model 2 dengan menghilangkan konstantanya.

Tabel 1

Variabel	Model 1	Model 2
Motivasi	0,406*** (0,080)	0,394*** (0,066)
Kompensasi	0,643*** (0,112)	0,621*** (0,072)
Constanta	-1,015 (3,818)	
N	40	40
R ²	0,639	0,639
F	32,795	32,795

Keterangan:

* signifikan pada taraf 10%

** signifikan pada taraf 5%

*** signifikan pada taraf 1%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data Model 1 pada Tabel 1 dimana dilakukan terhadap 40 responden diperoleh hasil bahwa ketika motivasi meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat secara signifikan sebesar 0,406. Selain itu dapat dijelaskan juga bahwa ketika kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat secara signifikan sebesar 0,643. Dimana dengan nilai konstanta sebesar -1,015. hasil tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 63,9% dimana 36,1 % diprediksi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti disini. Berdasarkan dari data Model 1 terdapat nilai konstanta bernilai negatif dan tidak signifikan sehingga dapat diartikan bahwa nilai konstanta tersebut tidak dapat dituliskan dalam model kinerja.

Berdasarkan hasil tersebut maka dari itu dibuat Model 2 dengan perhitungan tanpa konstanta sehingga diperoleh sedikit perbedaan hasil dimana ketika motivasi meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat secara signifikan sebesar 0,394. Selain itu dapat dijelaskan juga bahwa ketika kompensasi meningkat satu satuan maka kinerja akan meningkat secara signifikan sebesar 0,621. Berdasarkan dari kedua model tersebut menjelaskan bahwa dalam penelitian ini motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai non PNS. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (SitiImroatun & Sukirman, 2016) yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh secara positif sebesar 74,5% antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian statistik bahwa variabel motivasi dan kompensasi memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga motivasi dan kompensasi

memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 32,795 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Andreani, H. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway BarberShop PT Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1), 2.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Rosda.
- Ganyang, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (21st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- SitiImroatun, & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.