

Determinan Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan

Agus Triyana¹, Nur'aeni^{1*}, Marsanuddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: nuraeniharyo@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan. Sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan. Pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan. Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance, the effect of compensation on employee performance, and the effect of motivation and compensation together on employee performance at the Education and Culture Office of Way Kanan Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study were all employees in the Department of Education and Culture of Way Kanan Regency. The sample in this study is the entire population. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis. Based on the data analysis that has been done, there is an influence of motivation on the performance of the employees of the Education and Culture Office of Way Kanan Regency. The effect of compensation with the performance of the Department of Education and Culture of Way Kanan Regency. Motivation and compensation together affect the performance of the Department of Education and Culture of Way Kanan Regency.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan hal yang penting bagi karyawan, terutama dalam hal mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya (Ardian, 2019). Karyawan yang kurang termotivasi diakibatkan karena apa yang mereka lakukan mendapatkan hasil yang tidak sesuai (Norawati et al., 2022). Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (Sugiono et al., 2021). Hal ini merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah

untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Septiadi et al., 2020). Memberikan balas jasa kepada pegawai juga diperlukan suatu perusahaan, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi (Widodo & Yandi, 2022).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan dari pekerjaannya (Saputra & Mulia, 2020). Bentuk dari kompensasi bisa berupa uang langsung atau bukan uang langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan (Maytri & Hasibuan, 2021). Kinerja

merupakan salah satu faktor yang diperhatikan dalam ini.

Kinerja merupakan prestasi kerja yang dilakukan sesuai dengan peran dan tanggung jawab yang dimainkan oleh seorang pegawai di instansi tersebut (Nurhadian, 2019). Kinerja seorang pegawai harus diperhatikan dalam setiap organisasi (Khusnah, 2020). Hal ini merupakan faktor utama dalam proses kerja yang akhirnya menentukan kinerja suatu instansi secara keseluruhan. Akan tetapi, ada saja faktor yang menjadi penyebab kinerja pegawai tidak maksimal, hal ini disebabkan karena pekerjaan yang diberikan tidak sesuai sehingga pegawai tidak bisa memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya (Bahri, 2019).

Berdasarkan observasi yang sudah dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan, beberapa pegawai masih kurang motivasi yang diberikan pimpinan dan kinerja pegawai masih kurang optimal karena kompensasi pegawai yang rendah. Oleh karena itu, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan. Variabel penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan, observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan. Penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah random sampling. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Alat analisis pada penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji-t untuk menguji hipotesis apakah Motivasi Kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0 = r_1 \leq 0$: tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_a = r_1 > 0$: terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0 = r_2 \leq 0$: tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

$H_a = r_2 > 0$: terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Setelah itu dilakukan dengan uji koefisien determinasi, dimana uji ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen, kemudian perhitungan korelasi tersebut dilanjutkan dengan rumus Koefisien Determinasi (KD) = $r^2 \times 100\%$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis apakah Motivasi Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Motivasi (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.477	4.885		.712	.482
Motivasi	.980	.143	.782	6.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 1, didapat nilai t_{hitung} 6,872. Sedangkan taraf *Sig.* 0,05 yaitu 1,694, maka sebesar $0.032 < 0.05$ maka t_{hitung} 6,872 $> t_{tabel}$ 1,694 sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat

pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Kompensasi (X_2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.986	7.955		-.501	.620
Kompensasi	1.104	.214	.685	5.146	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t_{hitung} 5,146. Sedangkan taraf *Sig.* 0,05 yaitu 1,694, maka t_{hitung} 5,146 $> t_{tabel}$ 1,694, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel

Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Setelah dilakukan uji hipotesis selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi dari tiap variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782a	.611	.599	3.451

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,89 \times 100\% = 89\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Pegawai (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Pegawai Dinas Pendidikan

dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan sebesar 89,3%, sedangkan sisanya sebesar 11% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685a	.469	.451	4.035

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,469 \times 100\% = 46,9\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 46,9 %.

Setelah dilakukan uji hipotesis, kemudian dilakukan uji perhitungan simultan variabel Motivasi Pegawai (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan perhitungan melalui program SPSS.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	580.617	2	290.308	24.845	.000b
Residual	338.852	29	11.685		
Total	919.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Hasil uji-F diperoleh F_{hitung} sebesar 24,845 jauh lebih besar dari nilai nilai F_{tabel} 3,295 maka Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh

Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka selanjutnya dilakukan uji regresi ganda MOtivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 6. Perhitungan Regresi Berganda Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.429	6.753		-.360	.722
Motivasi	.774	.216	.618	3.578	.001
Kompensasi	.349	.278	.217	1.254	.220

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat model regresinya yaitu:

$$Y = -2,429 + 0,774 X_1 + 0,348 X_2$$

Berdasarkan hasil yang didapat, ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_1 = 0,774$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_2 = 0,349$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi lebih tinggi atau dominan dibandingkan Kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapat, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), serta terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Way Kanan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan

Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.

Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

Khusnah, H. (2020). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1).

Maytri, D., & Hasibuan, N. F. A. (2021). Peranan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enseval Putera Megatrading Tbk Cab. Medan. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan Dan Akuntansi*, 2(2), 284–288.

Norawati, S., Zulher, Z., Yunita, A., & Ilyas, I. (2022). Analisis Kompensasi dan Beban Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Medis Pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 8(2), 553.

Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

- Majalah Bisnis & IPTEK*, 12(1).
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Social Review*, 2(1), 20–28.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *JASMARK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemasaran Dan Keuangan*, 1(1), 1–8.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 718–734.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.