

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan Kabupaten Luwu Utara

Della Septiani B¹, Sukri², Dirham Latief³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia

Abstrak

Sebuah organisasi pemerintah diharuskan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bisa mengelolah sumber daya manusia itu sendiri. Sumber daya merupakan aset dan kekayaan yang sangat penting untuk setiap kegiatan manusia. Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Kabupaten Luwu Utara, Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian asosiatif kasual yang menjelaskan bahwa variable independen (X) mempengaruhi variable dependen (Y), tempat penelitian yang dilakukan peneliti berada di Dinas Kependudukan Di Kabupaten Luwu Utara Masamba, menggunakan data kuantitatif yang di peroleh dari responden melalui kuesioner untuk menentukan jawaban pernyataan penelitian mengenai Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang terlibat pada Dinas Kependudukan Luwu Utara sebanyak 43 0rang, pengambilan sampel menggunakan teknik sampling yang artinya semua populasi di jadikan sampel.. Hasil silmultan Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Compensation, Motivation, Employee Performance.*

Copyright (c) 2023 Devi

✉ Corresponding author :

Email Address : devi23@gmail.com

PENDAHULUAN

Suatu organisasi yang diamanatkan oleh pemerintah dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya sendiri. Sumber daya adalah kekayaan dan aset yang sangat penting untuk semua aspek aktivitas manusia. Dinas Kependudukan Kabupaten Luwu Utara menjadi subjek penelitian ini, yang melihat hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai. Penulis menunjukkan praktik kompensasi yang tidak mengikuti kerangka kerja yang ditetapkan. Model kompensasi yang lebih tradisional yang didasarkan pada skenario saat ini menjelaskan hal ini (Wulansari et al., 2017). Jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi dan sikap mereka, serta produktivitas mereka. Menurut nilai-nilai karakter yang dianutnya, hampir setiap orang memiliki tingkat pemenuhan yang unik dari yang lain. Karyawan ingin memberikan yang terbaik jika keinginannya sesuai dengan harapannya, sehingga kepuasan karyawan selalu terpenuhi dan kinerjanya juga meningkat (Unud 2016). (Koljaan & Rahadi, 2021).

Motivasi tempat kerja adalah pasokan kekuatan pendorong yang membangkitkan antusiasme seseorang, membuat mereka ingin berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai tujuan, dengan pemahaman bahwa mencapai tujuan organisasi memerlukan pencapaian tujuan pribadi anggota organisasi yang dimaksud. Membayar gaji kepada karyawan memiliki sejumlah efek, salah satunya adalah memberi mereka rasa berhak dan kecukupan dari perusahaan. Untuk melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin, para pemimpin harus dapat lebih fokus pada tim pekerja mereka. Tentu saja, agar ini berhasil, karyawan itu sendiri harus memiliki tingkat motivasi yang kuat. Di mana tanggung jawab kepemimpinan untuk perlindungan dikaitkan dengan kesediaan pekerja untuk menyelesaikan tanggung jawab dan kegiatan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Rivai, jenis kompensasi yang biasanya ditawarkan oleh pejabat pemerintah dapat diklasifikasikan sebagai finansial atau nonfinansial. Kompensasi finansial diberikan dalam bentuk gaji/upah dan insentif (bonus dan komisi) setelah pegawai melaksanakan tugasnya dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi atau figur otoritas yang bersangkutan. Kompensasi finansial ini dimaksudkan sebagai kompensasi atas pekerjaan aktual karyawan. Ada opsi kompensasi non-finansial yang terkait dengan pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugastugas yang baik, tantangan baru yang bagus untuk pencapaian, rasa pencapaian, lingkungan kerja yang bermanfaat, dan banyak lagi. Kompensasi apapun yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dianggap sesuai dengan komitmennya terhadap organisasi, meningkatkan kemungkinan karyawan tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. (Utami, 2019). Dalam contoh lain, motivasi adalah dorongan internal yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuannya.

METODOLOGI

Penelitian diawali dengan melakukan observasi ke Dinas Kependudukan Luwu Utara, mendapatkan akses ke sumber daya teoretis yang relevan dengan penelitian ke dalam literatur argumentative. Jenis data dalam penelitian ini yaitu berupa data hasil pengisian kuesioner tentang Dinas Kependudukan Di Luwu Utara. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik penelitian asosiatif kasual yang menjelaskan bahwa variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), variabel dalam penelitian antara lain Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y), tempat penelitian yang dilakukan peneliti berada di Dinas Kabupaten Luwu Utara Masamba, menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner untuk menentukan jawaban pernyataan penelitian mengenai Motivasi dan Kinerja Karyawan. Responden dalam penelitian ini adalah semterlibat pada Dinas Kependudukan Luwu Utara, pengambilan sampel mesampling yang artinya semua populasi dijadikan sampel.

Tabel 1. Tingkat Pengembalian Kuesioner

No	Kuesioner	Total
----	-----------	-------

1.	Kuesioner yang disebar	43
2.	Kuesioner yang kembali	43
3.	Kuesioner yang diisi tidak lengkap	0
4.	Kuesioner yang dapat diolah	43

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Gambaran Umum Responden

Berikut (Tabel 1.) adalah gambaran umum dari responden yang di gunakan di dalam penelitian ini yaitu terdiri dari jenis pendidikan, jenis kelamin dan jenis usia pegawai pada Dinas Kependudukan Di Kabupaten Luwu Utara.

Tabel 2.
Karakteristik Responden

RAKTERISTIK RESPONDEN	TOTAL	PERSENTASE
Jenis Pendidikan		
A	12	27.90
	3	6.98
	25	58.13
nyanya	3	6.98
al	43	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	8	18.60
Perempuan	35	81.40
Total	43	100

Tabel 1. Menunjukkan bahwa berdasarkan jenis pendidikan dapat diketahui bahwa pendidikan S1 mendominasi yaitu 58.13%. Untuk jenis kelamin perempuan terlihat mendominasi yaitu sebesar 81.40%.

2. Hasil Uji T

**Table 2. Hasil Uji T
COEFFICIENTS^A**

MODEL	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Beta		
	Std. Error			

1	(Constant)	11.878	3.433		3.460	.001
	KPS	.326	.110	.422	2.965	.005
	MTV	.093	.137	.097	.678	.502

A. DEPENDENT VARIABLE: KK

Berdasarkan tabel 1. Hasil Uji T variable Kompensasi(X1) Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan(Y) karena nilai t hitung ($t_{hit} = 2,965 > t_{tabel} = 2,017$) dan tidak signifikan karena $0,005 < \alpha 0,05$. Sedangkan Untuk variable Motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap variable Kinerja Karyawan (Y) karena nilai t hitung ($t_{hit} = 0,678 < t_{tabel} = 2,017$) dan signifikan karena $0,502 > \alpha 0,05$.

3. Hasil Uji F

Uji F di gunakan untuk mengetahui seluruh variable independen secara bersama-sama terhadap variable dependen dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variable berpengaruh secara Bersama-sama, berdasarkan hasil penelitian uji f di tampilkan dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^A

MODEL		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.288	2	13.644	4.848	.013 ^b
	Residual	112.572	40	2.814		
	Total	139.860	42			

A. DEPENDENT VARIABLE: KK

B. PREDICTORS: (CONSTANT), MTV, KPS

- a. Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Di Kabupaten Luwu Utara

Dari hasil uji t di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,965 > 2,017$) dengan nilai signifikan 0,05 Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan $0,005 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 4,848 > F_{tabel} 2,82$. Dengan demikian bahwa semua variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. sehingga H_0 sama-sama di terima artinya variable teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dinas Kependudukan Kabupaten Luwu Utara

- b. Motivasi Terhadapn Kinerja Karyawan Pada Dinas Kependudukan Di Kabupaten Luwu Utara

Dari hasil uji t di peroleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($0,678 < 1,679$) dengan nilai signifikan 0,502 Berdasarkan tabel di atas di ketahui bahwa nilai signifikan $0,502 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 4,848 > F_{tabel} 2,82$. Dengan demikian bahwa semua

variable independen dalam penelitian ini secara simultan berpengaruh terhadap variable dependen. sehingga H_0 di tolak dan H_0 di terima artinya variable teknologi tidak berpengaruh dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dinas Kependudukan Di Kabupaten Luwu Utara

Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang telah di paparkan di atas bahwa kompensasi (X_1) ternyata berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat di lihat dari nilai t hitung (t_{hit}) = 2,965 > t tabel (t_{tab}) = 2,017 dan signifikan karena $0,005 > \alpha$ 0,05 yang menunjukkan bahwa arah berpengaruh positif. Sehingga dapat di simpulkan variable kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan di Kabupaten Luwu Utara.

Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian di atas bahwa motivasi (X_2) ternyata berdampak negative dan tidak signifikan terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). hal itu dapat di lihat dari nilai t hitung (t_{hit}) = 0,678 < t tabel (t_{tab}) = 2,017 dan signifikan karena $0,502 > \alpha$ 0,05. Maka dapat di simpulkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan di Kabupaten Luwu Utara.

SIMPULAN

Pada penelitian ini Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan di Kabupaten Luwu Utara. Bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan di Kabupaten Luwu Utara. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang di berikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan di Kabupaten Luwu Utara. Sedangkan variabel Motivasi tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan di Kabupaten Luwu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi yang di berikan tidak mempengaruhi kualitas kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Di Luwu Utara.

Referensi :

- Adnyani, N. P. A. N., & Surya, I. B. K. (2019). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Di Bumdes Udaka Dawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(10), 6059.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andani, M. & Lisa Utami. 2019. Pengaruh Penerapan Model Pembelajaran Learning Cycle 7E terhadap Keterampilan Proses Sains Peserta didik pada Materi Koloid di SMA Negeri 10 Pekanbaru. *Journal of Natural Science and Integration*. 2(1) : 54-75.
- Ansory, A. F dan Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.

- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35.
- Aryani, D., & Meriyati, M. (2019). Pengaruh kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang. *Islamic Banking: Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, 4(2), 83–96. <https://doi.org/10.36908/isbank.v4i2.61>
- B. Nawaz, M. Naeem, T. A. Malik, G. Muhae-Ud-Din, Q. Ahmad and S. Sattar, (2019) "A Review about Cotton Leaf Curl Viral Diseases and Its Control Strategies in Pakistan," *International Journal of Innovative in Agricultural Research*, vol. 3, no. 1, pp. 131-147.
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- John, A.H. 2007. *Sistematika Hewan I (Ivertebrata)*. Departemen Biologi. FMIPA USU. Medan. hlm.94-65.
- Koljaan, C. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi COVID 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(1), 42–48.
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2, 430–438.
- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i2.360>