

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DIREKTORAT
PENANGANAN PENGUNGSI BNPB**

Mario Sipahutar¹, Tufrida Murniati Hasyim²
tufridam_hasyim@stie.jayakarta.ac.id
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jayakarta

ABSTRAK

Peningkatan kinerja PNS merupakan salah satu indikator dari keberhasilan Reformasi Birokrasi. Dalam era persaingan global saat ini, PNS harus meninggalkan budaya kerja yang buruk agar kebijakan negara dalam upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dapat tercapai..Salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja tersebut adalah dengan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja agar PNS dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain tambahan penghasilan tersebut, tingginya motivasi kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal para PNS juga diharapkan dapat menstimulasi kerja PNS. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Pengolahan data menggunakan alat bantu *software* SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Sedangkan secara parsial hanya kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

Improving the performance of civil servants is one indicator of the success of the Bureaucratic Reform. In the current era of global competition, civil servants must leave a bad work culture so that state policies in an effort to improve economic growth can be achieved. One effort to improve performance is to provide additional income in the form of performance allowances so that civil servants can be motivated to improve their performance . In addition to the additional income, the high work motivation that is influenced by internal and external factors of the civil servants is also expected to stimulate the work of civil servants. The purpose of this study is to determine and analyze the relationship between compensation in the form of performance allowances (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y). Data processing using SPSS software version 25. The results showed that there was simultaneously a significant relationship between compensation in the form of performance allowances (X1) and motivation (X2) on employee performance (Y). While partially only compensation in the form of

performance allowances (X1) has a significant relationship with employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, and Performance

I. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aset sumber daya manusia utama yang dimiliki oleh setiap Kementerian / Lembaga Negara dan Pemerintah. Terlaksananya sebuah kebijakan publik negara sangat bergantung pada kinerja PNS. Meningkatkan kedisiplinan kerja para PNS agar kebijakan publik dapat tercapai tujuannya merupakan salah satu tanggung jawab organisasi. Salah satu masalah pokok dalam manajemen PNS adalah bagaimana mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja PNS.

Pada dasarnya Kementerian / Lembaga Negara dan Pemerintah bukan saja mengharapkan PNS yang mampu, cakap dan terampil dalam melaksanakan tugasnya agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai, namun selain itu PNS juga diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi. Tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi tentu membuat kinerja pegawai menjadi efektif dan efisien.. Oleh

karena itu hendaknya pimpinan berusaha agar pegawai memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.

Menurut Berelson dan Steiner dikutip dalam Burhanuddin Yusuf (2016), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Salah satu bentuk pemberian motivasi adalah dengan memberikan kompensasi tambahan diluar gaji pokok yang diterima oleh PNS dikenal dengan istilah Tunjangan Kinerja. Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2016) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti : dalam bentuk pemberian uang, pemberian material

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2, Januari 2021

dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.

Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja bukan merupakan istilah yang masih baru lagi di kalangan Pegawai Negeri Sipil terutama di Instansi Pemerintah Pusat. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

PNS sebagai sumber daya manusia dalam mengelola negara harus dinilai pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan organisasi masing – masing unit kerja. Mangkunegara (dalam Hendri Sembiring & Kiki Farida, 2018)

menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam Peraturan Pemerintah Penilaian nomor 46 Tahun 2011 Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat. penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai BNPB ?
2. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai BNPB ?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja dan motivasi kerja secara bersama – sama (simultan) dengan kinerja pegawai BNPB ?

II. LANDASAN TEORI

A. Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi.

Tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Karena itu, setiap organisasi berusaha untuk merancang sistem pemberian tunjangan yang tepat agar motivasi dan kinerja pegawai dapat meningkat. Istilah tunjangan kinerja bukan merupakan istilah yang masih baru lagi di kalangan Pegawai Negeri Sipil terutama di Instansi Pemerintah Pusat. Istilah yang lazim dan sering

digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi.

Menurut Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah fungsi dari keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi atas dasar kinerja yang telah dicapai oleh seorang individu pegawai. Kinerja individu pegawai harus sejalan dengan kinerja yang dicapai oleh instansinya.

B. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi seperti dikemukakan Wexley & Yukl dalam Edy Sutrisno (2016) adalah motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2, Januari 2021

sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Tolak ukur yang digunakan untuk melihat indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Tempat kerja yang baik
5. Pengakuan atas prestasi

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa.

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor–faktor eksternal itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan

5. Status dan tanggung jawab

6. Peraturan yang fleksibel.

C. Kinerja Pegawai

PNS sebagai sumber daya manusia dalam mengelola negara harus dinilai pencapaian kinerja sesuai dengan tujuan organisasi masing-masing unit kerja. Mangkunegara (dalam Hendri Sembiring & Kiki Farida, 2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara Mathis dan Jackson (dalam Harun Samsudin, 2018) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Penilaian kinerja PNS sebelum adanya Undang – undang nomor 5 tahun 2014 adalah Peraturan Pemerintah (PP) nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP tersebut dijelaskan bahwa unsur penilaian kerja PNS terdiri dari unsur Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2, Januari 2021

Kerja. SKP dibuat memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Adapun penilaian SKP meliputi unsur kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Nilai perilaku kerja dapat diberikan mulai dari skala 0 hingga 100.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kausal atau sebab akibat. Desain penelitian berguna untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lainnya. Untuk mengumpulkan data menggunakan metode angket dengan skala pengukuran likert dan studi dokumentasi. Jumlah sample sebanyak 20 dari jumlah populasi sebanyak 21 orang. Pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu aplikasi SPSS versi 25.

Analisa data yang dilakukan adalah :

1. Uji t masing – masing variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai,
2. Analisa regresi linear berganda dan analisa uji F variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai.
3. Analisa koefisiensi determinasi dan analisa koefisiensi korelasi.

IV. Hasil dan Pembahasan**1. Uji t**

Nilai t tabel adalah 2,101. Nilai t pada variabel kompensasi (X1) adalah $3,580 \geq 2,101$ dan nilai signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X1) dengan kinerja pegawai (Y). Nilai t pada variabel motivasi kerja (X2) adalah $1,193 < 2,101$ dan nilai signifikansi sebesar $0,248 > 0,05$. Maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

2. Analisa Regresi Linear Berganda dan Uji F

Hasil persamaan regresi dalam bentuk standardized coefficient sebagai berikut : $Y = -5,697 + 1,278 X_1 + 0,233 X_2 + e$. Berdasarkan hasil

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2, Januari 2021

persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Nilai konstanta regresi sebesar -5,697 memberikan arti bahwa jika variabel bebas diabaikan atau dengan kata lain jika tidak ada kompensasi dan motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan bernilai -5,697.

b. Koefisien regresi variabel kompensasi X1 diperoleh sebesar 1,278 dengan tanda koefisien positif. Hal ini berarti bahwa dengan asumsi motivasi kerja (X2) konstan, setiap penambahan 1 (satuan) pada variabel kompensasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 1,278 satuan.

c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja X2 diperoleh sebesar 0,233 dengan tanda koefisien positif. Hal ini berarti bahwa dengan asumsi kompensasi (X1) konstan setiap penambahan 1 (satuan) pada variabel motivasi, maka hal itu akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,233.

Nilai F tabel adalah 3,59, nilai f adalah sebesar $6,207 > 3,59$ dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Maka kompensasi (X1) dan motivasi

kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Analisa koefisiensi determinasi dan analisa koefisiensi korelasi
Nilai R square (R^2) = 0,422 adalah sebagai Koefisien Determinasi. Hal ini berarti bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama menjelaskan kinerja pegawai sebesar 42,2%. Nilai koefisiensi korelasi (r) sebesar 0,650 berada dalam interval $0,600 < r < 0,799$ yang berarti korelasi atau hubungan secara simultan antar variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dikategorikan kuat.

V. KESIMPULAN

1. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y).
2. Secara parsial tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y).

Jurnal Manajemen dan Bisnis, Volume 2, No. 2, Januari 2021

3. Secara bersama-sama (simultan) variabel kompensasi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Secara bersama-sama (simultan) kompensasi dan motivasi kerja menjelaskan kinerja pegawai sebesar 42,2%, sedangkan sisanya sebesar 57,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian. Korelasi atau hubungan secara simultan antar variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) termasuk dalam kategori kuat.
- Hasibuan Malayu S. P. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sembiring, Hendri, at al. 2018. *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Media Group.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Syariah Cetakan Kedua*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.