

Pengaruh Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan

Alfy Fauziah Ayni*

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*Alfyfauziahay224@gmail.com

Abstract. Globalization and the increasingly rapid development of the world today require that every organization or institution, both government and private, is expected to be able to manage the resources they have properly and correctly. This is because human resources are the most important part in achieving the performance of an institution or in other words, human resources are the main driving force for any organization or institution operation. One of the factors driving employee performance is the compensation system and employee motivation. This research activity was conducted at DPPKB P3A office Kuningan Regency. The research method used is descriptive analysis and verification by operating the calculations using the SPSS 25.0 program. This study to determine how much influence the compensation system and motivation to work have on employee performance in the DPPKB P3A office, Kuningan Regency, either partially or simultaneously. The research method used is descriptive and verification method with a sample of 30 respondents. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, T test, and F test. The results of the author's research can be concluded that the compensation system and work motivation simultaneously have a significant positive effect on employee performance in DPPKB P3A Kuningan Regency. Judging from the results of the analysis of the coefficient of determination states that the compensation system and work motivation have an effect of 94.4%. As seen from the partial effect of the compensation system, it has 33.3% effect on employee performance, while work motivation has an influence of 31% on employee performance.

Keywords: *Performance, Motivation to Work, Compensation System.*

Abstrak. Globalisasi dan perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, menuntut setiap organisasi atau institusi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu mengelola sumber daya yang mereka miliki dengan baik dan benar. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam pencapaian kinerja suatu institusi atau dengan kata lain sumber daya manusia adalah motor penggerak utama bagi setiap operasi organisasi atau institusi. Salah satu faktor pendorong kinerja pegawai adalah sistem kompensasi dan motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 30 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan yaitu dengan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji T, dan uji F. Hasil penelitian penulis dapat disimpulkan bahwa secara simultan sistem kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja pegawai di DPPKB P3A Kabupaten Kuningan. Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi menyatakan bahwa sistem kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 94,4%. Adapun dilihat dari pengaruh secara parsial sistem kompensasi berpengaruh sebesar 33,3% terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Sistem Kompensasi.*

A. Pendahuluan

Globalisasi dan perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, menuntut setiap organisasi atau institusi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu mengelola sumber daya yang mereka miliki dengan baik dan benar. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting dalam pencapaian kinerja suatu institusi atau dengan kata lain sumber daya manusia adalah penggerak utama bagi setiap operasi organisasi atau institusi. Salah satu faktor pendorong kinerja pegawai adalah sistem kompensasi dan motivasi kerja pegawai.

Mangkunegara (2013:67) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dalam suatu kurun waktu yang ditetapkan.

Menurut Gary Dessler (2016:175) kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja dan timbul dari pekerjaan tenaga kerja. Penyusunan sistem kompensasi yang efisien dan efektif menjadi bagian penting dari MSDM karena bisa mempertahankan dan menarik pegawai yang kompeten. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja perusahaan.

Menurut Martoyo (2014:68) motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja.

Hasibuan (2016:268) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi pemberian insentif yang tidak terjadwal menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPPKB P3A Kabupaten Kuningan”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
2. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
4. Seberapa besar pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
5. Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
6. Seberapa besar pengaruh Sistem Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?

Kemudian, tujuan dari penelitian ini dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Sistem Kompensasi di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di

- Kuningan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
 4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
 5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?
 6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana dan Perlindungan Anak (DPPKB P3A) di Kuningan?

B. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan yang berjumlah 30 orang pegawai.

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan, oleh peneliti adalah teknik *probability sampling*. Teknik *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Didapatkan sejumlah sampel penelitian sebanyak 30 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel sistem kompensasi berpengaruh positif signifikan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan.

Dari hasil uji validitas terhadap 34 pernyataan di kuesioner dinyatakan valid dan reliabel. Melihat hasil perhitungan pada tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 226,448 dan signifikansi = 0,000. Uji Perbandingan Signifikansi = 0,000, $\alpha = 5\%$ (0,05), $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara sistem kompensasi dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama terhadap kinerja pegawai).

Dari persamaan nilai regresi maka dapat diinterpretasikan beberapa hal antara lain:

$$Y = 12,266 + 0,106X_1 + 0,365X_2$$

1. Nilai konstanta dari rumus di atas adalah 12,266. Artinya, jika sistem kompensasi dan motivasi kerja tidak ada peningkatan sebesar (0)/naik tertentu, maka kinerja pegawai akan menjadi 12,266.
2. Koefisien regresi untuk variabel sistem kompensasi adalah 0,106. Nilai koefisien yang positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara sistem kompensasi dengan kinerja pegawai. Artinya untuk setiap kenaikan pada sistem kompensasi, maka akan berdampak peningkatan pada kinerja pegawai meningkat sebesar 0,106.
3. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,365. Hal ini juga menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja pegawai. Artinya untuk setiap kenaikan pada motivasi kerja, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,365.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Kompensasi yang diterapkan di kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan berkategori baik dengan nilai rata-rata skor sebesar 103,05 dan berada di garis kontinum 61,25
2. Motivasi Kerja pegawai di Kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 101,05 dan berada di garis kontinum 59,05%.
3. Kinerja Pegawai di Kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan berkategori cukup dengan nilai rata-rata skor sebesar 96,00 dan berada di garis kontinum 55,00%. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja pegawai DPPKB P3A Kabupaten Kuningan dinilai telah memenuhi target dan capaian dari tahun ke tahun.
4. Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di dasarkan dari hasil uji hipotesis secara parsial, Nilai t-hitung untuk variabel Sistem Kompensasi sebesar 16,810 dengan nilai t-tabel sebesar 0,3061 yang berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $16,810 > 0,3061$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Sistem Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh “Cukup” (33,3%) antara Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.
5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan di dasarkan uji hipotesis secara parsial, Nilai t-hitung yang didapat untuk variabel Kompensasi sebesar 19,980 dengan nilai t-tabel sebesar 0,3061 yang berarti $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $19,980 > 0,3061$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, itu berarti Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan Motivasi Kerja terdapat pengaruh “Cukup” (31%) antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
6. Pengaruh Kinerja Pegawai di Kantor DPPKB P3A Kabupaten Kuningan berdasarkan hasil tabel didapat menunjukkan nilai f hitung sebesar 226,448 dan f tabel sebesar 4,17 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan F hitung = 226,448 dengan F tabel = 4,17 maka $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel Sistem Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Acknowledge

Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada para dosen terutama dosen pembimbing Bapak H.Affandi Iss, S.E., M.M. dan Ibu Allya Roosallyn Assyofa, S.E., M.Si. Selaku dosen Pembimbing yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini. Lalu kepada orang tua yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti dalam segala kegiatan perkuliahan, kemudian kepada teman-teman juga yang telah membantu dan memberi masukan kepada peneliti.

Daftar Pustaka

- [1] Afandi, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara(2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [2] Schermerhorn et al. 2017. Management 6th Asia-Pacific Edition. Australia: Wiley.
- [3] Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- [4] Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- [5] Asih, R. P. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi terhadap Turnover Intention. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis.