

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI HONORER
KANTOR BUPATI PARIGI MOUTONG**

Oleh

Ahmad Aljufri

ahmadaljufri@gmail.com

Abstrak

Pada umumnya kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa baik kinerja personalnya. Semua unit kerja digerakan unsur manusia sehingga jika menggunakan pendekatan sistim maka unsur manusia memegang peranan penting dalam menciptakan efektifitas kinerja organisasi. Banyak organisasi yang sulit berkembang karena unsur manusianya tidak berkembang. Dalam arti sumber daya manusia dalam organisasi tidak mengikuti kebutuhan yang ada. Kemudian kondisi sebuah organisasi juga diliputi oleh hubungan atau interaksi kerja antar personal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara serempak dan parsial terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan menggunakan instrument penelitian. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Kata Kunci: Motivasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja

LATAR BELAKANG

Pada umumnya kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa baik kinerja personalnya. Semua unit kerja digerakan unsur manusia sehingga jika menggunakan pendekatan sistim maka unsur manusia memegang peranan penting dalam menciptakan efektifitas kinerja organisasi.

Banyak organisasi yang sulit berkembang karena unsur manusianya tidak berkembang. Dalam arti sumber daya manusia dalam organisasi tidak mengikuti kebutuhan yang ada. Kemudian kondisi sebuah organisasi juga diliputi oleh hubungan atau interaksi kerja antar personal.

Selain dikarenakan motivasi kerja, maka prestasi dapat pula ditunjukkan oleh seseorang yang tidak memiliki tingkat stress kerja tinggi. Artinya, jika seseorang bekerja tidak dalam tekanan, maka dapat dipastikan bahwa ia akan menunjukkan prestasi yang baik. Hal ini sesungguhnya disebabkan karena stress kerja dapat menurunkan produktivitas dan motivasi kerja. Jika produktivitas dan motivasi kerja rendah, maka sudah dapat dipastikan kinerjanya juga mengalami penurunan. Hal ini sebagaimana dikaji Rusminandar (2000) dalam tulisannya yang menyimpulkan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh motivasi kerja, kompensasi maupun kepuasan terhadap pekerjaan yang sedang dijalankan oleh seseorang.

Demikian pula halnya bagi pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong. Sebagai Kabupaten

hasil pemekaran, tentunya pihak pemerintah daerah membutuhkan Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi. Percepatan pembangunan di segala bidang hanya memungkinkan untuk dilakukan jika saja setiap pegawai memiliki kinerja yang baik. Kinerja seorang pegawai hanya akan mengalami peningkatan yang signifikan jika saja motivasi yang ada memiliki daya dorong yang kuat bagi seorang pegawai dalam bekerja. Demikian pula halnya dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini adalah gaji dan tunjangan yang diberikan. Jika hal tersebut memberikan kepuasan yang tinggi, maka hal tersebut memberikan dampak pada kinerja pegawai yang tinggi pula.

Guna mengkaji keterkaitan antar variabel tersebut dilakukan sebuah kajian dengan mengambil judul pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh serempak terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong?
5. Faktor apa yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong?

KERANGKA PENELITIAN

Pada kalangan Pegawai, kinerja atau kinerja diukur berdasarkan nilai pada DP3, yang terdiri atas 8 unsur penilaian. Kinerja seorang pegawai ditentukan oleh motivasi kerja, kompensasi yang diterima, serta kepuasan kerja. Keseluruhan variabel tersebut diaplikasikan ke dalam sebuah tinjauan ilmiah,

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian verifikatif, yaitu mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu pada Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong. Desain penelitian yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah survey (*Survey Research*). Husein, (2003; 152) menyatakan bahwa “penelitian survey yang dilakukan dengan maksud menjelaskan hubungan kausalitas yaitu memberikan penjelasan hubungan variabel *dependent* dan variabel *independent*” untuk mendapatkan data yang di perlukan, peneliti akan mengadakan kontak atau hubungan dengan subjek (Responden), maka penelitian survey memerlukan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli sehingga unit analisis dalam penelitian survey adalah individu

Uji Kesahihan (*Validity Instrument*)

Validitas mempunyai arti seberapa besar perbedaan yang didapatkan melalui alat ukur yang mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya dimana responden yang diteliti (Cooper dan Emory, dalam Sugiono, 2002). Untuk itu akan dilakukan analisis item dengan metode korelasi *product moment Person*.

Uji validitas dengan metode ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item.

Untuk melakukan teknik korelasi Person digunakan bantuan program aplikasi komputer. Kriteria pengujian menggunakan perbandingan antara nilai probabilita (*Sig.2 tailed*) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Berdasarkan olahan data menunjukan nilai probabilita semua butir lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga

membuktikan seluruh butir variabel kinerja berstatus sahih.

Uji Keandalan Instrumen (*Reliability Instrument*)

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach yaitu dengan melihat nilai Alpha Cronbach yang dihasilkan dari perhitungan melalui output SPSS. Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah 0.60 (Zethami Berry A, Pasuraman, 1996;107)

Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60, seperti terlihat pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.774	Reliabel
Kompensasi	0.752	Reliabel
Kepuasan kerja	0.745	Reliabel
Kinerja	0.774	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik atau disebut asumsi regresi bertujuan mengetahui kelayakan model persamaan regresi yang dihasilkan. Jika model persamaan memenuhi asumsi tersebut maka persamaan regresi terbebas dari penyakit regresi. Beberapa asumsi klasik yaitu

Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*indevenden*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signigikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001: 235) untuk mendeteksi adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineratis.

Hasil Uji *Multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Faktor* (VIF) seperti pada tabel berikut:

N	Varibel Independen	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Toleranc</i>	VIF

		<i>e</i>	
1	Motivasi	0.989	1.011
2	Kompensasi	0.989	1.011
3	Kepuasan kerja	0.989	1.011

Dari tabel di atas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor pengganggu. *Autokorelasi* dapat diuji dengan melihat nilai *Durbin-Watson*

Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran dimana nilai *Durbin - Watson* sebesar 1.708. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi* Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel *dependen* (terikat), variabel *independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat rasio skewness dan rasio kurtosis.

Berdasarkan hasil rasio Skewness = 0.096/0.421 = 0.228, sedangkan rasio kurtosis = -1.037/0.821 = -1.263. Karena rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Pengaruh Serempak

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 19,0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja) terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Dependen Variabel Y = Kinerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
X_1	0.462	0.051	10.510	0.002
X_2	0.261	0.229	1.572	0.024
X_3	0.402	0.139	3.273	0.009
<i>Constanta</i>	= 0,124			
<i>R-koefisien</i>	= 0,616 F-Statistik = 7,346			
<i>R-Square</i>	= 0,380 Sig. F = 0,015			

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,124 + 0,462 X_1 + 0,261X_2 + 0,402X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel (X_1 , X_2 dan X_3) memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong .

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong yakni:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

- 1) *Constanta* sebesar 0,124 berarti kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,124.
- 2) Koefisien regresi masing-masing sebesar 0,462 untuk motivasi kerja, sebesar 0,261 untuk kompensasi, dan sebesar 0,402 untuk kepuasan kerja, berarti terjadi hubungan yang positif antara ketiga variabel dengan kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong .

Sedangkan dari uji determinasi memperlihatkan nilai $R^2 = 0,380$ atau = 38,0%. Hal ini berarti bahwa sebesar 38,0% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak diteliti, misalnya kepemimpinan, sarana prasarana, dan lain sebagainya.

Selanjutnya berdasarkan Tabel dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung = 7,346 pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $P < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,015, yang berarti secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: secara serempak motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong berdasarkan hasil Uji-F ternyata **terbukti**.

Analisis Pengaruh Parsial Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

Motivasi kerja (X_1)

Untuk variabel motivasi kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,462, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,002. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Kompensasi (X_2)

Untuk variabel kompensasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,261, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,024. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Kepuasan kerja (X_3)

Untuk variabel kepuasan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,402, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,009. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Pembahasan

Penelitian ini mengkaji mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, dimana berdasarkan hasil penelitian baik secara serempak maupun parsial ketiga faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong. Hasil temuan penelitian ini membuktikan pula bahwa kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Kinerja seorang pegawai tercermin dari bagaimana ia mengerjakan pekerjaannya dan bagaimana hasil pekerjaannya. Motivasi memberikan dorongan paling besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adanya dukungan untuk dipromosikan secara adil, adanya gaji yang memberikan kepuasan, serta pemahaman akan bekerja baik adalah merupakan kewajiban, memberikan dampak terhadap hasil kerja seorang Pegawai honorer Kantor Bupati Parigi Moutong.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Andi Risman (2009) yang menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Motivasi atau sikap seorang pemimpin dalam sebuah instansi memiliki pengaruh terhadap bagaimana bawahan dalam melaksanakan dan menghasilkan pekerjaan. Jika pemimpin memberikan ruang gerak yang baik kepada bawahan, juga memberikan motivasi agar bekerja dengan baik, maka bawahan dapat bekerja dengan baik.

Demikian pula dengan penelitian Siti Masyito (2009) dan Iwan Kadir (2008), juga menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini hal tersebut dibuktikan pula, dimana motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Mamuju Utara. Seorang pegawai akan sulit untuk memiliki kinerja yang baik jika saja kompensasi kerjanya tidak baik. Pegawai yang memiliki kompensasi kerja baik akan dapat bekerja dengan baik.

Demikian pula halnya dengan motivasi, dimana seseorang akan memiliki kinerja yang baik atau tidak sangat tergantung pada kompensasinya. Jika kompensasinya adalah disebabkan untuk memiliki kinerja, maka sudah pasti kinerja pegawai tersebut juga menjadi baik.

Hal tersebut sejalan dengan teori Gibson (1987; 111) yang menyatakan bahwa salah satu hal yang

- Prawiro, Notonegoro, 1999. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN Yogyakarta
- Rivai, Syafaruddin, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia; Strategi Keunggulan Kompetitif, BPFE, Yogyakarta
- Sukanto, Reksohadiprodjo, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, UI Press, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 2005. Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiono, 2008. Statistika Untuk Penelitian. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Soeprihanto, John 2000. Penilaian Kinerja dan Pengembangan .Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- Siagian, SP. 1966. Manajemen Sumber Daya Manusia. Mandar Madju, Bandung
- Umar, Sofyan 2008. 'Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, BPFE, Yogyakarta.
- Wahjosumidjo, 2007. Manajemen Perubahan PT. Grafindo Persada Jakarta.