

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ALALAK KABUPATEN BARITO KUALA

Fenti¹, Drs. H. Gt. Suryasari R², Titien Agustina³,

¹Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

²Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

³Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

Abstrak :

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas Sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Kinerja karyawan atau pegawai dalam organisasi dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor itu meliputi *ability* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *capacity* (kemampuan yang sudah ditentukan atau terbatas), *help* (bantuan yang dilakukan untuk mencapai kinerja maksimal), *insentive* (insentif material maupun nonmaterial), *enviromtment* (lingkungan tempat bekerja), *validity* (pedoman atau petunjuk dalam uraian tugas), dan *evaluation* (adanya umpan balik hasil kerja) (Notoatmodjo, 2009: 21). Penelitian ini bertujuan untuk : 1) Untuk mengetahui gambaran kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala. 2.) Untuk mengetahui korelasi kompensasi dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala 3) Untuk mengetahui korelasi motivasi dan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala. 4.) Untuk mengetahui korelasi kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala. Pegawai ini berjumlah 12 orang dan sampel penelitian menggunakan sampel total. Semua pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, senada dengan hasil penelitian Anggaerni (2015), Dalmy (2009) dan Dewi dkk (2013).

1. PENDAHULUAN

Kinerja erat kaitannya dengan kompensasi atau penghargaan. Karyawan diberikan penghargaan finansial dan non finansial oleh organisasi berdasarkan tugas yang dikerjakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi bisa berbentuk gaji, pemberian hari libur, dan bonus. Kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja pegawai. Kinerja yang dicapai sesuai dengan kompensasi yang diberikan organisasi.

Kompensasi merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang

dengan yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi (Siagian, 2008: 253).

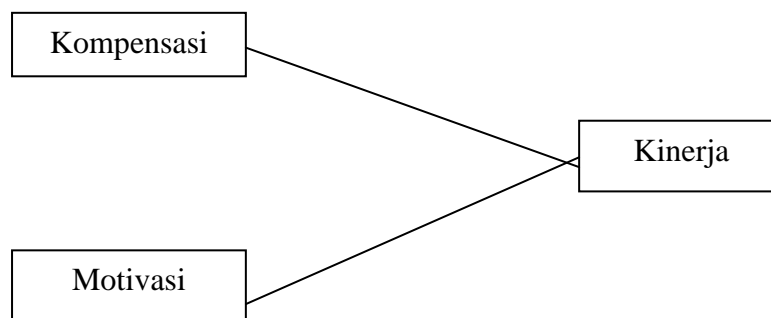
Selain itu faktor motivasi juga penting ditingkatkan dalam organisasi. Karyawan harus selalu dimotivasi agar kinerja yang dihasilkan meningkat. Sebab kejenuhan bekerja sering terjadi di tempat kerja. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya seperti absensi (ketidak hadirannya) meningkat, disiplin merosot, produktivitas menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan (Alma, 2008: 202).

Motivasi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2011: 389). Kebutuhan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan dikemukakan Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *psysiological*, *safety*, *social*, dan *self actualization* (Wibowo, 2011: 391).

Kompensasi dan motivasi perlu ditingkatkan, karena kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan (Anggreani, 2015). Penelitian Dalmy (2009) membuktikan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Interaksi *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor pada inspektorat provinsi Jambi.

Kerangka konseptual penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

GAMBAR 1
KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN



Hipotesis penelitian ini adalah :
1) Ada korelasi antara kompensasi dan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala, 2) Ada korelasi antara motivasi kerja dan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala. 3) Kompensasi dan Motivasi kerja berkorelasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala.

2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu menurut kriteria tertentu yang berlaku di tempat kerja. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat dilakukan

dengan menggunakan dimensi Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), Kemandirian (*Dependability*), Inisiatif (*Initiative*), Adaptabilitas (*Adaptability*), dan Kerjasama (*Cooperation*).

2.2. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (*finansial*) maupun tidak langsung berupa penghargaan (*non-finansial*). Kompensasi diukur dengan indikator Biaya Hidup, Biaya produktivitas, Skala Gaji atau Upah, Kemampuan membayar.

2.3. Motivasi kerja

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan

ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja diukur dengan aspek-aspek yaitu promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung

jawab, pengakuan, dan keberhasilan dalam bekerja

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.Uji Validitas

TABEL .1
HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET KOMPETENSI

Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,690	0,632	Valid
2	0,803		Valid
3	0,840		Valid
4	0,589		Valid
5	0,684		Valid
6	0,786		Valid
7	0,869		Valid
8	0,663		Valid
9	0,644		Valid
10	0,720		Valid
11	0,869		Valid
12	0,710		Valid
13	0,633		Valid
14	0,918		Valid
15	0,704		Valid

Tabel di atas berisi r hitung item angket kompensasi dan r tabel dengan responden (n) berjumlah 10. Nilai r hitung item 1 sampai dengan item 15 > 0,632. Berdasarkan kriteria bahwa r hitung > r tabel, angket ini

dikatakan valid sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data kompensasi pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala.

TABEL.2
HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET MOTIVASI

Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,663	0,632	Valid
2	0,679		Valid
3	0,866		Valid
4	0,695		Valid
5	0,709		Valid
6	0,681		Valid
7	0,706		Valid
8	0,827		Valid
9	0,672		Valid
10	0,714		Valid
11	0,829		Valid
12	0,756		Valid

13	0,672		Valid
14	0,700		Valid
15	0,829		Valid
16	0,829		Valid
17	0,695		Valid
18	0,672		Valid
19	0,668		Valid
20	0,829		Valid

Tabel di atas berisi r hitung item angket motivasi dan r tabel dengan jumlah responden atau $n = 10$. Nilai r hitung item 1 sampai dengan item 20 $> 0,632$. Nilai r hitung semuanya memenuhi kriteria

sehingga angket ini dikatakan valid dan dapat dipakai untuk mengumpulkan data motivasi (X2) pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala.

TABEL 3
HASIL UJI VALIDITAS ANGGKET KINERJA

Item	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,804	0,623	Valid
2	0,845		Valid
3	0,658		Valid
4	0,796		Valid
5	0,765		Valid
6	0,688		Valid
7	0,819		Valid
8	0,812		Valid
9	0,681		Valid
10	0,655		Valid
11	0,819		Valid
12	0,819		Valid

Tabel di atas berisi r hitung item angket kinerja dan r tabel dengan jumlah responden (n) = 10. Nilai r hitung item 1 sampai dengan item 15 $> 0,632$. Berdasarkan kriteria di atas, angket ini dikatakan

valid sehingga dapat dipakai untuk mengumpulkan data kinerja (Y) Pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala.

2.4. Uji Reliabelitas

Tabel .4
Hasil Uji Reliabilitas Angket Penelitian

No	Variabel	r Kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,6	0,953	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,6	0,963	Reliabel

3	Kinerja (Y)	0,6	0,951	Reliabel
---	-------------	-----	-------	----------

Tabel di atas memuat nilai Cronbach's Alpha angket kompensasi, motivasi, dan kinerja. Nilai Cronbach's Alpha angket kompensasi 0,953. Nilai Cronbach's Alpha motivasi 0,963. Nilai Cronbach's Alpha angket kinerja

0,951. Nilai r kritis 0,6. Kriteria reliabilitas angket adalah Cronbach's Alpha > 0,6. Ketiga angket penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,6 sehingga semua angket reliabel

3. Hasil Analisis Deskripsi

a. Kompensasi

Tabel 4.5
Deskripsi Kompensasi

No. Item	Jawaban										Total Skor	Rata-rata
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	54	4.50
2	0	0	0	0	0	0	10	83.3	2	16.7	50	4.17
3	0	0	0	0	4	33.3	8	66.7	0	0	44	3.67
4	0	0	1	8.3	0	0	10	83.3	1	8.3	47	3.92
5	0	0	0	0	1	8.3	8	66.7	3	25	50	4.17
6	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	54	4.50
7	0	0	1	8.3	0	0	9	75	2	16.7	48	4.00
8	0	0	0	0	5	41.7	5	41.7	2	16.7	45	3.75
9	0	0	1	8.3	2	16.7	7	58.3	2	16.7	46	3.83
10	0	0	0	0	1	8.3	10	83.3	1	8.3	48	4.00
11	0	0	1	8.3	0	0	9	75	2	16.7	48	4.00
12	0	0	0	0	5	41.7	5	41.7	2	16.7	45	3.75
13	0	0	1	8.3	2	16.7	7	58.3	2	16.7	46	3.83
14	0	0	0	0	1	8.3	10	83.3	1	8.3	48	4.00
15	0	0	1	8.3	0	0	8	66.7	3	25	49	4.08
Jumlah												60.17
Rata-rata												4.011

Responden menjawab sangat setuju gaji yang diberikan sudah memenuhi kebutuhan hidup berjumlah 6 atau 50 %, Responden menjawab setuju berjumlah 6 atau 50 %. Responden menjawab netral tidak ada. Responden menjawab tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju kenaikan gaji memenuhi peningkatan biaya kebutuhan hidup berjumlah 2 atau 16,7 %, Responden menjawab setuju berjumlah 10

atau 83,3 %. Responden menjawab netral tidak ada. Responden menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju gaji yang diberikan meningkatkan taraf hidup tidak ada, Responden menjawab setuju berjumlah 8 atau 66,3 %. Responden menjawab netral berjumlah 4 atau 33,3 %. Responden menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju gaji yang diberikan dapat sisihkan untuk tabungan dan persediaan kebutuhan Bapak/Ibu di masa mendatang berjumlah 1 atau 8,3 %, Responden menjawab setuju berjumlah 10 atau 83,3 %. Responden menjawab netral tidak ada. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju gaji yang diberikan memberikan minat untuk meningkatkan produktivitas kerja berjumlah 3 atau 25 %, Responden menjawab setuju berjumlah 8 atau 66,7 %. Responden menjawab netral berjumlah 1 atau 8,3%. Responden menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju gaji yang diberikan berdasarkan produktivitas kerja yang dicapai berjumlah 6 atau 50 %, Responden menjawab setuju berjumlah 6 atau 50 %. Responden menjawab netral tidak ada. Responden menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju kenaikan gaji diberikan sesuai peningkatan produktivitas kerja berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab setuju berjumlah 9 atau 75 %. Responden menjawab netral tidak ada. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju bonus diberikan jika produktivitas melebihi target yang ditetapkan berjumlah 2 atau 16,7 %, Responden menjawab setuju berjumlah 5 atau 16,7 %. Responden menjawab netral berjumlah 5 atau 41,7 %. Responden menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju jumlah gaji sesuai dengan jawaban berjumlah 2 atau 16,7 %, Responden menjawab setuju berjumlah 7 atau 58,3 %. Responden menjawab netral berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju jumlah gaji sesuai dengan tingkat kesukaran atau beban kerja yang diberikan berjumlah 1 atau 8,3 %, Responden menjawab setuju berjumlah 7 atau 58,3 %. Responden menjawab netral berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju jumlah gaji diberikan berdasarkan prestasi kerja Bapak/Ibu yang dicapai berjumlah 1 atau 8,3%, Responden menjawab setuju berjumlah 10 atau 83,3%. Responden menjawab netral berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju gaji yang diberikan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan berjumlah 2 atau 16,7 %, Responden menjawab setuju berjumlah 9 atau 75%. Responden menjawab netral tidak ada. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju kenaikan gaji dibayar tepat waktu berjumlah 2 atau 16,7 %, Responden menjawab setuju berjumlah 5 atau 41,7 %. Responden menjawab netral berjumlah 5 atau 41,7 %. Responden menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju pembayaran gaji yang dilakukan tepat waktu berjumlah 2 atau 16,7 %, Responden menjawab setuju berjumlah 7 atau 58,3 %. Responden menjawab netral berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab tidak setuju berjumlah 1 atau 83 %. Responden menjawab sangat tidak setuju berjumlah atau %.

Responden menjawab sangat setuju kenaikan gaji dilakukan secara rutin berdasarkan kinerja berjumlah 1 atau 8,3 %, Responden menjawab setuju berjumlah 10

atau 83,3 %. Responden menjawab netral berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden

menjawab tidak setuju tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju tidak ada.

c. Kinerja

TABEL .7
DESKRIPSI KINERJA

No. Item	Jawaban										Total Skor	Rata-rata
	Sangat tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
1	0	0	0	0	0	0	7	58.3	5	41.7	53	4.42
2	0	0	0	0	0	0	10	83.3	2	16.7	50	4.17
3	0	0	0	0	4	33.3	8	66.7	0	0	44	3.67
4	0	0	3	25	0	0	9	75	0	0	42	3.50
5	0	0	0	0	0	0	9	75	3	25	51	4.25
6	0	0	0	0	0	0	6	50	6	50	54	4.50
7	0	0	1	8.3	0	0	9	75	2	16.7	48	4.00
8	0	0	0	0	5	41.7	5	41.7	2	16.7	45	3.75
9	0	0	1	8.3	2	16.7	7	58.3	2	16.7	46	3.83
10	0	0	0	0	1	8.3	10	83.	1	8.3	48	4.00
11	0	0	1	8.3	0	0	9	75	2	16.7	48	4.00
12	0	0	0	0	5	41.7	5	41.7	2	16.7	45	3.75
Jumlah												47.84
Rata-rata												3.987

Responden menjawab sangat setuju dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan dengan baik berjumlah 5 atau 41, %. Responden menjawab setuju berjumlah 7 atau 58, %. Responden menjawab netral baik tidak ada. Responden menjawab netral baik tidak ada. Responden menjawab tidak setuju baik tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju dapat menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab setuju berjumlah 10 atau 83,3 %. Responden menjawab netral baik tidak ada.. Responden menjawab netral baik tidak ada.. Responden menjawab menjawab tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju dapat menyelesaikan semua tugas sesuai standar mutu di tempat kerja tidak ada. Responden menjawab setuju berjumlah 8 atau 66,7 %. Responden menjawab netral baik berjumlah 4 atau 33,3 %.. Responden menjawab tidak setuju baik tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti tidak ada. Responden menjawab setuju berjumlah 9 atau 75 %. Responden menjawab netral baik tidak ada. Responden menjawab tidak setuju baik berjumlah 3 atau 25 %. Responden

menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju menyelesaikan tugas yang diberikan secara mandiri berjumlah 3 atau 25 %. Responden menjawab setuju berjumlah 9 atau 75 %.. Responden menjawab netral baik tidak ada. Responden menjawab tidak setuju baik tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju mengerjakan pekerjaan secara mandiri berjumlah 6 atau 50 %. Responden menjawab setuju berjumlah 6 atau 50 %. Responden menjawab netral baik tidak ada. Responden menjawab tidak setuju baik tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju dapat mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab di tempat kerja berjumlah 2 atau 8,3%. Responden menjawab setuju berjumlah 9 atau 75%. Responden menjawab netral baik tidak ada. Responden menjawab tidak setuju baik berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju memiliki pemikiran-pemikiran inovatif dalam bidang pekerjaan berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab setuju berjumlah 5 atau 41,7 %. Responden menjawab netral baik berjumlah 5 atau 41,7 %.. Responden menjawab tidak setuju baik tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju dapat beradaptasi dalam berbagai kondisi di tempat kerja berjumlah 2 atau 16,7%. Responden menjawab setuju berjumlah 7 atau 58,3 %. Responden menjawab netral

baik berjumlah 2 atau 16,7 %.. Responden menjawab tidak setuju baik berjumlah 1 atau 8,3%. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju berpikir kreatif dalam mengerjakan pekerjaan dalam berbagai situasi berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab setuju berjumlah 10 atau 83,3 %. Responden menjawab netral baik berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab tidak setuju baik tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab sangat setuju dapat bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab setuju berjumlah 9 atau 5%. Responden menjawab netral baik tidak ada. Responden menjawab tidak setuju baik berjumlah 1 atau 8,3 %. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

Responden menjawab dapat bekerja sama dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja berjumlah 2 atau 16,7 %. Responden menjawab setuju berjumlah 5 atau 41,7 %. Responden menjawab netral baik berjumlah 5 atau 41,7%. Responden menjawab tidak setuju baik tidak ada. Responden menjawab sangat tidak setuju baik tidak ada.

3.4. Hasil Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil analisis korelasi dapat disajikan nilai r produk moment dan nilai F hitung sebagai berikut.

TABEL .8
HASIL ANALISIS KORELASI

No.	Korelasi	r hitung	F hitung	signifikansi
1	Korelasi antara kompensasi dan kinerja	0,923	-	0,000
2	Korelasi antara motivasi dan kinerja	0,957	-	0,000
3	Korelasi antara kompensasi dan motivasi dengan	-	49,66	0,000

	kinerja			
--	---------	--	--	--

Tabel di atas menunjukkan hasil korelasi antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala. Nilai r hitung korelasi antara kompensasi dan kinerja 0,923. Nilai r korelasi motivasi dan kinerja mencapai 0,957. Nilai r untuk interpretasi korelasi :

0,80 – 1,000 Sangat Kuat

0,60 – 0,799 Kuat

0,40 – 0,599 Cukup Kuat

0,20 – 0,399 Rendah

0,00 – 0,199 Sangat Rendah

Berdasarkan kriteria di atas, maka korelasi antara kompensasi dengan kinerja pegawai kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala sangat kuat. Demikian pula dengan korelasi antara motivasi dan kinerja juga sangat kuat. Jadi hipotesis yang menyatakan ada korelasi antara kompensasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala diterima. Demikian juga hipotesis yang menyatakan ada korelasi antara motivasi dan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala diterima.

Korelasi simultan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel. Jika nilai F hitung $>$ F tabel hipotesis diterima dan jika nilai F hitung $<$ F tabel maka hipotesis ditolak. Nilai F hitung dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 48,966 dan signifikan 0,000. Nilai F tabel pada taraf signifikan 5% pada df 2 dan df 9 sebesar 4,26. Nilai F hitung $>$ F tabel dan nilai signifikansi 0,000. Jadi Hipotesis menyatakan ada hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala diterima.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompensasi, dan motivasi berkorelasi signifikan dengan kinerja karyawan kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala baik secara parsial maupun simultan. Kinerja pegawai dalam organisasi dipengaruhi banyak faktor. Faktor-faktor itu meliputi *ability* (kemampuan yang dapat dikembangkan), *capacity* (kemampuan yang sudah ditentukan atau terbatas), *help* (bantuan diberikan untuk mencapai kinerja maksimal), *insentive* (insentif material maupun nonmaterial), *enviroment* (lingkungan bekerja), *validity* (pedoman uraian tugas), dan *evaluation* (umpan balik hasil kerja) (Notoatmodjo, 2009: 21).

Faktor penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah kompensasi. Karyawan diberikan penghargaan finansial dan non finansial oleh organisasi berdasarkan tugas yang dikerjakan dan hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi bisa berbentuk gaji, pemberian hari libur, dan bonus. Kompensasi diberikan sesuai dengan kinerja pegawai. Kinerja yang dicapai sesuai dengan kompensasi yang diberikan organisasi.

Kompensasi merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi (Siagian, 2008: 253).

Faktor motivasi juga perlu ditingkatkan dalam organisasi. Karyawan harus selalu dimotivasi agar kinerja yang dihasilkan meningkat. Sebab kejenuhan bekerja sering terjadi di tempat kerja. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya seperti absensi (ketidak hadirannya) meningkat, disiplin

merosot, produktivitas menurun, *labour turn over* (tingkat keluar masuk karyawan masuk) makin tinggi, ada tuntutan karyawan yang tidak henti-hentinya, sampai pada gejala pemogokan (Alma, 2008: 202).

Motivasi berhubungan secara langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2011: 389). Kebutuhan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hirarki kebutuhan dikemukakan Abraham Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari *psysiological, safety, social, dan self actualization* (Wibowo, 2011: 391).

Motivasi berkaitan dengan cara mendorong orang bersemangat bekerja, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena dengan motivasi diharapkan agar setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Karyawan akan mendapatkan imbalan yang sebanding dengan hasil kerja yang dikontribusikannya kepada pihak organisasi. (Sunyoto, 2012: 11).

Triton (2009: 173) menegaskan bahwa motivasi mendorong karyawan mau bekerja sesuai dengan harapan. Dengan demikian harapan akan menjadi daya penggerak yang memotivasi semangat kerja. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kinerja begitu pula sebaliknya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut.

1. Kompensasi, motivasi, dan kinerja Karyawan Kantor Kecamatan

Alalak Kabupaten Barito Kuala mencapai kategori Baik.

2. Kompensasi, dan motivasi berkorelasi dengan kinerja karyawan Kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala secara parsial.
3. Kompensasi, dan motivasi berkorelasi dengan kinerja karyawan Kantor Kecamatan Alalak Kabupaten Barito Kuala secara simultan.

DAFTAR PUSTAKA

- Iskandar. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bmi Aksara.
- Natawira, A S. dan Riduwan. 2010. *Statistika Binis*. Bandung Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Riduan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Wahyuni, Y. (2011). *Dasar-Dasar Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Alma, Buchari. 2008. *Pengantar Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Anggreani, D. S. 2015. *engaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Makan di Kota Banjarmasin*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Merdeka Malang.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi dkk (2013). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan PT. Pelindo III Semarang*. (Online) Diakses dari Vivinqueen@yahoo.com tanggal ¹⁰ September 2014.
- Iskandar. 2010. *Metodologi Peneliti Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung persada.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bmi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategik Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Robbin, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsuddin, Sadli. 2006. *Manajemene Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori. Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Triyono, Ayon. 2012. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Umar, Hasan. 2010. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo.
- Wahyuni, Y. 2011. *Dasar-Dasar Statistik Deskriptif*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyatmini dan Lukman. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensiterhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. *Ekonomi Bisnis*. 2 (13).