

KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI

Dewi Sartika Mathan dan Sofia Achnes

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Compensation, motivation and performance employees. This study aims to know the influence of compensation and motivation betawi together against employees shared the Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pekanbaru. A method of this research survey, are methods even a method take samples from a population and using a questionnaire as a gatherer the data it contains statements measured by likert scale. The result showed that variable compensation and motivation employment simultaneously significant impact on the performance employees.

Abstrak: Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pekanbaru. Metode penelitian ini adalah metode survey, yaitu suatu metode yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang berisi pernyataan-pernyataan yang diukur dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kompensasi, motivasi, dan kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peran pegawai. Sebagai salah satu penentu dalam berjalannya dunia usaha, pegawai harus selalu dipacu kualitasnya agar menjadi sumber daya manusia yang handal dan profesional. Namun demikian kehandalan dan keprofesionalan tidak dapat memberi arti manakala sumberdaya manusia yang ada kurang memiliki semangat, kegairahan kerja, kurang loyal, tidak disiplin atau banyak pekerja yang keluar dari perusahaan

Penentuan strategi pelayanan dan kinerja perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 sangat penting diperhatikan. Bilamana nasabah puas dengan pelayanan dan kinerja yang ditawarkan perusahaan, maka nasabah akan membalas dengan memberikan profit yang tinggi. Namun akhir-akhir ini dirasakan pelayanan yang kurang memadai, lambat, dan fasilitas pelayanan ataupun sistem yang kurang memuaskan, dan sebagainya merupakan fenomena-fenomena yang kerap kali mewarnai proses hubungan pegawai dan nasabah. Hal ini memberi isyarat bahwa kajian dan analisis masalah kinerja

merupakan salah satu fenomena penting relevan dan aktual untuk diteliti.

Tercapainya tujuan dari suatu perusahaan perlu dibangun motivasi kerja pegawai dan pemberian kompensasi yang seimbang. Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pekanbaru ditemukan masalah rendahnya motivasi kerja pegawai karena tidak adanya dorongan dan harapan untuk maju. Pegawai sibuk dalam menyelesaikan tugas-tugas bahkan harus melakukan jam lembur, tetapi lembur tidak dibayar, sementara di sisi lain terdapat pegawai yang santai. Pegawai di saat jam kerja tidak melaksanakan aktivitas pekerjaan kantor justru sibuk dengan aktivitas pribadi.

Kompensasi secara sederhana maksudnya adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh perusahaan dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan barang. Kompensasi

terbagi dua, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Sebaiknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan dapat meningkatkan kinerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai, maka kinerja pegawai mungkin akan turun.

Motivasi kerja adalah sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Memotivasi pegawai merupakan suatu kegiatan penting bagi manajer, karena manajer tersebut bekerja dengan dan melalui orang lain. Oleh karena itu, manajer perlu memahami perilaku para pegawai agar dapat memotivasi mereka untuk bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan unsur perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila pegawainya tidak mempunyai kinerja yang baik dan hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai

pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pekanbaru.

METODE

Metode penelitian ini adalah metode survey, yaitu suatu metode yang mengambil sampel dengan teknik wawancara dan pengisian kuesioner, yaitu suatu metode yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang berisi pernyataan-pernyataan yang diukur dengan skala Likert. Data-data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan Program SPSS. Lokasi penelitian ini adalah pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 dengan sampel penelitian sebanyak 37 orang. Operasional variabel dimaksudkan untuk memastikan agar variabel yang diteliti secara jelas dapat ditetapkan. Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen dan independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengamati dua variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pekanbaru yang merupakan variabel dependennya. Penilaian kinerja dilakukan terhadap pegawai yang berjumlah 37 orang. Hasil penyebaran kuesioner yang diisi pegawai dan telah dilengkapi berjumlah 37 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan merupakan salah satu faktor yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Pekanbaru. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga merupakan faktor yang dominan yang mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi-putera 1912 Cabang Pekanbaru. Apabila kompensasi dan motivasi kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai salah satunya dengan pemberian bonus kepada yang berprestasi, sebaliknya bagi pegawai yang tidak melaksanakan tugas-tugas dengan baik dikenakan sanksi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan metode SPSS merekomendasikan model yang dipergunakan dalam persamaan ini adalah: kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), sebagai faktor yang layak untuk dimasukkan ke dalam persamaan. Dapat diartikan bahwa variabel bebas, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dapat menjelaskan variabel tidak bebas, yaitu kinerja pegawai (Y) dan dipengaruhi variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Untuk menguji koefisien regresi perlu melakukan uji t yang dilaksanakan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel tidak bebas dengan menganggap variabel lain secara konstan. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t hitung dengan t tabel, dapat dijelaskan secara lengkap sebagai berikut:

$$Y = B_0 (1,480) + B_1 (0,479) X_1 + B_2 (0,334) X_2$$

Variabel konstanta memiliki koefisien regresi yang menunjukkan bahwa konstanta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi lebih kecil dari nilai level signifikan, maka tentunya konstanta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kompensasi menunjukkan konstanta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan jika faktor kompensasi meningkat, maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi kerja menunjukkan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Kondisi ini menunjukkan jika faktor motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi-putera 1912 Cabang Pekanbaru. Hal ini diartikan semakin tinggi nilai variabel kompensasi maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai dan demikian pula sebaliknya. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan semakin meningkat nilai variabel motivasi, maka akan semakin meningkat pula nilai kinerja pegawai dan demikian pula sebaliknya. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Gouzali, Saydam, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr. 1991. *Organization*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YPKN.
- Malayu S.P Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafrti, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Michael Armstrong, 1990. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alex Media Komputindo.

Nurmansyah, 2001. *Organisasi Sumberdaya Manusia*. Pekanbaru: Unilak Press.

Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad, 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, Henry, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN