

DAMPAK KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

STUDI KASUS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUOL, PROVINSI SULAWESI TENGAH

Satria Harun, Tri Maryati, Sulaefi

Magister Manajemen, Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Yogyakarta, Indonesia
Email: riaharun76@gmail.com

Abstrak — Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Buol, Sulawesi Tengah karena merupakan jantung kerja pemerintah daerah keseluruhan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai dan motivasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja Pegawai non eselon. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pemerintahan Daerah dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Buol provinsi Sulawesi Tengah.

Metode penelitian dengan 74 responden dengan melakukan perhitungan statistik menggunakan komputer program SPSS secara kuantitatif menjelaskan kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai dan motivasi berdasarkan analisis statistik deskriptif termasuk dalam kategori tinggi dan analisis statistiknya menunjukkan semua variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci — *kompensasi, motivasi, Pegawai dan Kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Ketersediaan sumber daya manusia yang memadai menjadi kunci terlaksananya program-program pemerintah dalam tata pemerintahan yang baik dengan hakekat pokoknya adalah meningkatkan kesejahteraan warganya dengan menyediakan pelayanan yang terbaik bagi setiap pengguna layanan. Sumber Daya Manusia yang merupakan sumber daya utama yang mempunyai peranan penting sebagai penggerak fungsi pemasaran, produksi dan, keuangan dari suatu organisasi. Oleh sebab itu Sumber Daya Manusia dituntut memiliki kinerja yang baik. Penurunan kinerja tentu saja tidak boleh dibiarkan terus terjadi yang berdampak buruk pada kinerja organisasi dimana dalam era globalisasi saat ini dituntut kinerja organisasi yang sangat efektif.

Pemerintahan dalam hal ini, pelaku utama adalah aparatur Negara (PNS) sebagai sumber daya insani, selaku eksekutif (regulator), berkewajiban untuk meningkatkan pelayanan publik dalam usahanya meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah

kabupaten Buol periode 2012-2017 berjanji untuk memperbaikinya, dan upaya perbaikan untuk menstabilkan kondisi keuangan daerah terus dilakukan. Hingga kemudian pada tahun 2014 Pemerintah kabupaten Buol mengeluarkan Peraturan Bupati Buol Nomor 19 tahun 2014 tentang pembayaran Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Non Eselon dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buol. Tujuan umum adalah untuk menambah kesejahteraan pegawai agar lebih semangat dan giat bekerja secara baik lagi sehingga lebih terarah, terukur, tersistematis dan rasional dalam rangka meningkatkan kinerja dilingkungan Pemerintah Kabupaten Buol sebagai prestasi kerja berdasarkan tugas pokok dan fungsinya dimasing-masing unit kerja.

Hal yang paling penting juga dalam meningkatkan kinerja adalah faktor motivasi, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik motivasi yang sangat dibutuhkan dalam mempengaruhi kinerja pegawai non eselon.

Menurut Syaiful Bahri (2002:115) motivasi intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sejalan dengan pendapat diatas, dalam artikelnya Siti Sumarni (2005) menyebutkan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Sedangkan Sobry Sutikno (2007) mengartikan motivasi intrinsik sebagai motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan, motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa memerlukan rangsangan dari luar.

Menurut A.M. Sardiman (2005:90) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Rosjidan, et al (2001:51) menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan

sesuatu. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar.

Dari permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalahnya: Pertama Apakah motivasi intrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah?. kedua apakah motivasi ekstrinsik secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah?, ketiga apakah Kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah?

Berdasarkan hal tersebut diatas, peneliti bermaksud mengkaji dampak kompensasi berbentuk tambahan penghasilan pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Buol. Instansi ini dipilih sebagai objek kajian karena kantor Sekretariat Daerah merupakan jantung kerja pemerintah daerah keseluruhan dengan fungsi utama penyelenggara bidang pemerintahan umum dan pemantau peningkatan kesejahteraan rakyat. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, kompensasi dalam bentuk tambahan motivasi secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Sekreariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian sejenis dengan lokasi yang berbeda, serta menjadi rekomendasi bagi penentu kebijakan sebagai dasar pembuatan regulasi baru tentang motivasi dan kompensasi terhadap upaya peningkatan kesejahteraan pegawai.

Definisi kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan coaching, dan penghargaan dan penguatan positif (Kretner dan Kinicki, 2010:244), sedangkan Cascio, (2013:693) dalam Wibowo (2014:10) kinerja adalah suatu proses yang luas yang memerlukan manajer mendefinisikan, memfasilitasi, dan mendorong kinerja dengan mengusahakan umpan balik tepat waktu dan secara konstan memfokuskan perhatian setiap orang pada sasaran akhir.

Sementara menurut Gomez (2006) kinerja sebagai hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, dimana hal ini dapat diindikasikan oleh suatu kenyataan dimana pelaksanaan tugas pelayanan dan fungsi pegawai yang secara sempurna terlaksana dengan maksimal baik secara kualitas dan kuantitas.

Menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:239) kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Berdasarkan

beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan organisasi.

Kompensasi berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan Sekretariat Daerah Kabupaten Buol kepada pegawai non eselon dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai non eselon yang telah ditetapkan atas azas adil dan layak serta memperhatikan peraturan yang berlaku. Adil bukan berarti sama, namun azas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi pegawai.

Kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya. Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa kompensasi dapat dibagi dua, yaitu:

- a. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) Merupakan kompensasi yang pemberiannya lebih mengarah pada bentuk finansial seperti ; gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi langsung diberikan kepada karyawan dengan ukuran tergantung prestasi kerja masing-masing karyawan. Kompensasi ini berhubungan langsung dengan tugas atau pekerjaan karyawan itu sendiri.
- b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) Yaitu pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji, atau upah yang berupa uang atau barang, meliputi , Tunjangan Hari Raya (THR), program asuransi dan kesehatan, rekreasi atau liburan, bantuan sosial serta tunjangan-tunjangan (*benefit service*).

Gibson, et al., (2003) mengemukakan bahwa jenis imbalan/ Kompensasi dibagi ke dalam dua kategori yaitu berbentuk ekstrinsik dan intrinsik. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan eksternal dapat berupa pembayaran upah dan gaji, insentif, kenaikan gaji berkala, pemberian jaminan asuransi, pemberian tunjangan, tugas-tugas yang menantang, beban dan tanggung jawab atas pekerjaan dan suasana/rekan kerja yang mendukung. Imbalan intrinsik adalah penghargaan yang menjadi bagian dari pekerjaan itu sendiri, dapat berupa fasilitas kantor, penghargaan atas tugas yang menarik, pengakuan atas pekerjaan, promosi yang sehat, pengawasan yang kompeten dan lingkungan kerja yang nyaman. Salah satu fenomena yang muncul saat ini adalah kebijakan pemberian kompensasi yang cenderung masih sepenuhnya sesuai dengan harapan karyawan, sedangkan kompensasi itu sendiri adalah merupakan salah satu faktor untuk mendorong karyawan agar memiliki kinerja yang tinggi. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), hal ini sesuai dengan pendapat Luthans (2008), yang mengatakan : Kompensasi pada akhir daur motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian, pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan

gerakan. Memakan makanan, meminum air, dan memperoleh teman akan menuju pada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah kompensasi dari contoh-contoh diatas. Gibson, et al (1996) mengemukakan bahwa sasaran utama program imbalan/kompensasi adalah menarik orang yang berkualifikasi untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja, dan memotivasi karyawan mencapai prestasi tinggi. Kompensasi karyawan mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau pekerjaan lainnya, Simamora (2004). Jika kompensasi merupakan salah satu cara untuk menjaga sumber daya manusia untuk tetap bersama dalam organisasi. Sistem kompensasi organisasional mempunyai dampak positif signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dan kinerja (Palupi, 2013; Tjahjono & Riniarti, 2015). Karena salah satu aset paling penting dari pekerjaan di mata sebagian besar karyawan adalah tingkat bayarannya. Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan dengan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari organisasi mereka bekerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, bagian kompensasi perlu mengevaluasi setiap pekerjaan, melakukan survey pengupahan, penggajian dan menetapkan harga setiap pekerjaan.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan. Usman (2008) menjelaskan teori motivasi dapat dibedakan menjadi dua kelompok besar yaitu: 1) teori konten (*content theory*); yang fokus pada apa penyebab perilaku terjadi dan berhenti sebagai contoh teori isi adalah teori Maslow, Murray, Alderfer, McGregor, Herzberg dan McClelland; 2) teori proses (*process theory*) yang fokus bagaimana perilaku dimulai dan dilaksanakan sebagai contoh adalah teori harapan, pembentukan perilaku, Porter-Lawler, dan teori keadilan.

Penelitian ini dibatasi hanya terfokus pada penelitian motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dimana menurut Frederick Herzberg dalam Sondang (2002) untuk mengembangkan teori hirarki kebutuhan Maslow, dibagi menjadi teori dua faktor tentang motivasi yang disebut faktor pemuas (*motivation factor*) dan faktor yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang

disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- 2) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 3) Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

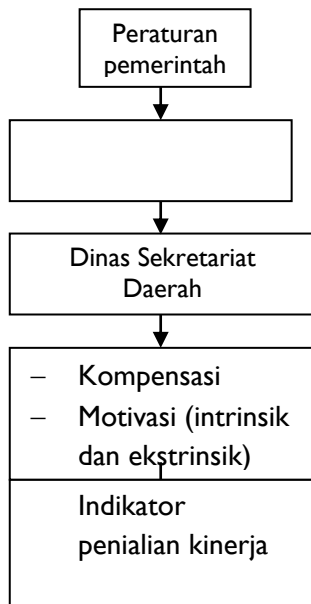
Sedangkan faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryanya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan pegawai sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi:

- 1) Keamanan dan keselamatan kerja
- 2) Kondisi kerja
- 3) Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dan hubungan dengan bawahan.

Rogstadius, et al (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “An Assessment of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task Performance in Crowdsourcing Markets” bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi terhadap kualitas kerja yang tinggi. Dengan mengambil sampel penelitian di Amazon Mechanical Turk. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi instrinsik dapat meningkatkan kualitas kerja pekerja. Selain itu, ditemukan juga bahwa terdapat sinergi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi yang datang dari luar diri pegawai, bentuknya dapat berupa imbalan maupun hukuman (*reward and punishment*). Menurut A.M. Sardiman (2005:90) motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sedangkan Rosjidan, et al (2001:51) menganggap motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang tujuan-tujuannya terletak diluar pengetahuan, yakni tidak terkandung didalam perbuatan itu sendiri. Sobry Sutikno berpendapat bahwa motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena ajakan, suruhan atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dan berfungsi karena adanya pengaruh dari luar.

Rydval (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “The Impact of Financial Incentives on Task Performance: The Role of Cognitive Abilities and Intrinsic Motivation” menunjukkan bahwa motivasi instrinsik (seperti asuransi kesehatan) dan bonus kerja memiliki efektivitas yang besar sebagai stimulator terhadap peningkatan kinerja.



Gambar. Diagram Kerangka Teori

II. METODE PENELITIAN

A. Paradigma Penelitian

Pemerintah Kabupaten Buol khususnya kantor Sekretariat Daerah sebagai daerah baru mengalami berbagai kendala dalam melaksanakan roda pemerintahan, dimana kinerja pegawai yang dianggap masih sangat minim dilihat dari segi menyelesaikan tugas yang tidak tepat waktu, kehadiran dan disiplin masih jauh dari harapan untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

Kondisi diatas tercipta karena adanya kepentingan pribadi dari pegawai bersangkutan yang masih mencari kebutuhan tambahan diluar, oleh karena gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, apalagi jika pegawai tersebut telah berkeluarga, sehingga gaji yang diterima tidak dapat menutupi kebutuhan yang ada. Sehingga dari pemikiran tersebut Pemerintah Kabupaten Buol mengeluarkan kebijakan dengan memberikan kompensasi dalam bentuk tambahan penghasilan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja.

Hal tersebut diatas menjadi pandangan yang mendasar dan menjadi pokok permasalahan dalam penelitian yang dilakukan apakah ada dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai non eselon kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah.

B. Obyek dan subjek penelitian

Tempat Penelitian dilakukan di Kantor Sekrataris Daerah Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah. Obyek pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil non eselon di Daerah Kabupaten Buol, Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2015 - januari 2016

C. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara kuesioner/angket. Menurut Heru Kurnianto Tjahjono (2009), kuisisioner merupakan metoda pengumpulan data yang efektif ketika mengetahui apa yang diinginkan dan bagaimana mengukur variabel yang jadi perhatian secara pasti. Dapat dilakukan secara langsung oleh peneliti dikirim ke responden, atau didistribusikan secara elektronik. Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner disusun dengan menggunakan skala likert yakni dengan 5 alternatif jawaban.

D. Analisis Data

Analisis data terdiri dari dua yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik regresi berganda. Analisis statistik deskriptif merupakan model analisis yang digunakan untuk menganalisis data atau informasi yang bersifat non-statistik atau non hipotesis.

Analisis deskriptif ini dipergunakan untuk menggambarkan secara lebih mendalam variabel-variabel yang diteliti. Analisis deskriptif meliputi nilai maksimum dan minimum, rata rata(mean), median, dan simpangan baku atau standar deviasi. Pengkatagorian tersebut didasarkan pada rentang nilai masing-masing katagori yang dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Azwar, 2002) :

- Kategori sangat rendah : $X < MH - 1,5 SDH$
- Kategori rendah : $MH - 1,5 SDH < X < MH - 0,5 SDH$
- Kategori sedang : $MH - 0,5 SDH < X < MH + 0,5 SDH$
- Kategori tinggi : $MH + 0,5 SDH < X < MH + 1,5 SDH$
- Kategori sangat tinggi : $X > MH + 1,5 SDH$

Keterangan :

MH : Mean Hipotetik

SDH : Standar Deviasi Hipotetik

Analisis Statistik dengan menggunakan model analisis regresi berganda dan mensyaratkan perlunya dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan atau gangguan terhadap variabel-variabel yang ada dalam model (Algifari, 2000). Adapun uji persyaratan analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, multikolinearita dan heteroskedastisitas.

Sedangkan rumus yang digunakan untuk menganalisis data untuk menguji hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, (Jogiyanto, 2008)

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Y = Kinerja Karyawan

β_1 = koefisien regresi motivasi Intrinsik

β_2 = koefisien regresi motivasi Ekstrinsik

β_3 = koefisien regresi kompensasi

X₁ = Motivasi Intrinsik

X₂ = Motivasi Ekstrinsik

X₃ = Kompensasi

III. PEMBAHASAN

Data Kategori skor tiap variabel penelitian digambarkan sebagai berikut:

TABEL I. TABEL RANGKUMAN KATEGORI SKOR TIAP VARIABEL

| Variabel | Rentang Nilai | Mean | Kategori |
|------------------------------|------------------------|---------|----------|
| Variabel Kinerja Pegawai (Y) | $54,38 < X \leq 73,13$ | 58,3649 | Tinggi |
| Motivasi Instrinsik (X1) | $18,13 < X \leq 24,38$ | 19,0811 | Tinggi |
| Motivasi Ekstrinsik (X2) | $18,13 < X \leq 24,38$ | 18,7703 | Tinggi |
| Kompensasi (X3) | $18,13 < X \leq 24,38$ | 18,7973 | Tinggi |

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Data tersebut memperlihatkan bahwa variable kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi, motivasi instrinsik termasuk dalam kategori tinggi, motivasi ekstrinsik dalam kategori tinggi, dan kompensasi termasuk dalam kategori tinggi pula.

Uji Determinasi ($Adjusted R^2$) telah dilakukan untuk melihat proporsi atau presentase sumbangan variabel bebas yaitu motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variable terikat kinerja pegawai (Y) dimana $0 < R^2 < 1$. Determinasi (R^2) pada intinya mengukur Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diperoleh nilai koefisien determinasi seperti pada Tabel berikut (tabel 2)

TABEL 2. TABEL KOEFISIEN DETERMINASI

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Erros of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .885 ^a | .782 | .773 | 4.52214 |

Sumber: Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan data tabel tersebut menunjukkan $Adjusted R^2$ sebesar 0,773. Artinya sebesar 77,3% variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan kompensasi (X3). Sementara sisanya sebesar 22,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar kerangka berfikir peneliti misalnya berkaitan dengan keinginan pegawai untuk kenaikan Tambahan Penghasilan Pegawai, terkait gaya kepemimpinan dimana sistem pengawasan langsung sampai keevaluasi kerja secara berjenjang tidak maksimal dilaksanakan, dan masih banyak lagi indikator-indikator lain yang tidak masuk kedalam kerangka berfikir peneliti pada penelitian tentang *Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Eselon Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Provinsi Sulawesi Tengah*.

Uji statistik yang digunakan untuk validasi dalam penelitian ini adalah uji regresi ganda baik secara simultan maupun parsial. Pengujian secara simultan dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

secara bersama-sama variabel motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah. Sementara pengujian secara parsial variabel motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan kompensasi (X3) masing-masing terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel bebas yaitu variabel motivasi instrinsik (X1), variable motivasi ekstrinsik (X2), dan kompensasi (X3) ,secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y). Hasil pengujian:

- Model regresi yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:
 $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu variabel motivasi instrinsik (X1), variable motivasi ekstrinsik (X2), dan kompensasi (X3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).
- Mencari F hitung dengan menggunakan Tabel ANOVA sebagai hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada Tabel 3.

TABEL 3. TABEL HASIL UJI REGRESI GANDA SECARA SIMULTAN (UJI F)

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 5145.668 | 3 | 1715.223 | 83.875 | .000 ^a |
| Residual | 1431.481 | 70 | 20.450 | | |
| Total | 6577.149 | 73 | | | |

Sumber : Data Diolah 2016

- Kriteria pengambilan keputusan:
 H_0 diterima jika F hitung $< F$ tabel, $\alpha = 0,05 = 5\%$, H_0 ditolak jika F hitung $> F$ tabel, $\alpha = 0,05 = 5\%$

Pada Tabel diatas (table 3) dapat dilihat bahwa F test didapat nilai Fhitung sebesar 83,875 dengan nilai signifikan/probabilitas ($p = 0,000$) lebih kecil dari probolitas 0,05. Disimpulkan hal ini menunjukkan bahwa F hitung ($83,875 > F$ tabel (2,74). Artinya, H_1 diterima H_0 ditolak. Maka variabel motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan kompensasi (X3), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya, dilakukan uji t (uji parsial) untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu variabel motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan kompensasi (X3), mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) secara parsial. Hasil pengujian:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu motivasi instrinsik (X1), motivasi

ekstrinsik (X2) dan kompensasi (X3), terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

- $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen yaitu motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2), dan kompensasi (X3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

TABEL 4. TABEL HASIL UJI PARSIAL (UJI T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 1.611 | 3.654 | | 0.441 | 0.661 |
| Motivasi Instrinsik | 1.424 | 0.248 | 0.479 | 5.729 | 0.000 |
| Motivasi Ekstrinsik | 1.011 | 0.228 | 0.326 | 4.442 | 0.000 |
| Kompensasi | 0.565 | 0.193 | 0.215 | 2.932 | 0.005 |

Sumber : Data Diolah 2016

Kriteria pengambilan keputusan:

- H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, $\alpha = 0,05 = 5\%$
- H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $\alpha = 0,05 = 5\%$

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah, adalah variabel motivasi instrinsik. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t \text{ standardized coefficients}$ motivasi instrinsik sebesar 0,479.

Dari perhitungan analisis berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 0,479 X_1 + 0,326 X_2 + 0,215 X_3$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
- X₁ : Motivasi Instrinsik
- X₂ : Motivasi Ekstrinsik
- X₃ : Kompensasi

Dari hasil regresi linier berganda tersebut dapat diartikan bahwa:

X₁ = 0,479 Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X₁) sebesar **0,479** menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki tanda positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi instrinsik, maka kinerja semakin meningkat dan semakin rendah motivasi instrinsik, maka kinerja semakin menurun.

X₂ = 0,326

Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik (X₂) sebesar 0,326 menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki tanda positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi ekstrinsik, maka kinerja semakin meningkat dan semakin rendah motivasi ekstrinsik, maka kinerja semakin menurun.

X₃ = 0,215

Koefisien regresi variabel kompensasi (X₃) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki tanda positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompensasi, maka kinerja semakin meningkat dan semakin rendah kompensasi, maka kinerja semakin menurun.

Motivasi intrinsik diukur dengan beberapa indikator yaitu: a) ketertarikan pada tugas, pegawai akan menyelesaikan tugas dengan mudah dan cepat karena rasa ketertarikan dan kesukaan pada tugas tersebut sehingga tidak menimbulkan rasa bosan dan mampu menggali potensi kinerja yang di lakukanya; b) peningkatan pengalaman, pegawai semakin yakin bahwa kinerja yang di lakukan dapat mempengaruhi harapan rekan dan atasan mereka tentang bagaimana pekerjaan tersebut dapat di selesaikan; c) memanfaatkan waktu dan kesempatan, pegawai dalam mengerjakan tugas yang di berikan dengan mencari inovasi atas solusi masalah secara kreatif (Isen dan Revee 2006, dalam Hermadiyanti, 2014).

Kesempatan juga diberikan kepada pegawai untuk maju dan berkembang dalam hal pekerjaan. Data ini memperlihatkan bahwa motivasi instrinsik pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Rogstadius, et al (2011) dalam penelitiannya dimana ditemukan bahwa motivasi instrinsik dapat meningkatkan kualitas kerja pekerja. Selain itu, ditemukan juga bahwa terdapat sinergi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Variabel motivasi ekstrinsik diukur dengan indikator yaitu : a) proses pengakuan; b) supervisi/pengawasan, adalah pengawasan dari atasan kepada karyawan untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik; c) persaingan; d) perasaan senang atas pengakuan, Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, pengakuan dan status dalam pekerjaan dengan pegawai lain dalam bekerja tergolong tinggi. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa motivasi ekstrinsik di Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah termasuk dalam kategori tinggi. Hermadiyanti (2014) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kompensasi secara umum berkategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan frekuensi responden yang sebagian besar memiliki total jawaban pada kategori tinggi. Data ini memperlihatkan bahwa kompensasi terhadap pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, kompensasi yang diterima pegawai membuat pegawai tersebut lebih berupaya untuk memiliki kinerja yang tinggi. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa karyawan dapat bekerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai dalam bekerja selalu berusaha menjaga kebersamaan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Beban kerja yang ada akan segera dapat terselesaikan dengan hasil sesuai target dan tercapai sasaran program maupun dalam ketepatan waktunya.

Meningkatnya skor motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi akan membantu meningkatkan skor kinerja pegawai, sebesar 77,3% variable kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen motivasi instrinsik (X1), motivasi ekstrinsik (X2) dan kompensasi (X3). Sementara sisanya sebesar 22,7 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar kerangka berfikir peneliti misalnya berkaitan dengan keinginan pegawai untuk kenaikan tambahan penghasilan pegawai, gaya kepemimpinan dimana sistem pengawasan langsung sampai ke evaluasi kerja secara berjenjang tidak maksimal dilaksanakan indikator-indikator lain yang tidak masuk kedalam kerangka berfikir peneliti.

IV. KESIMPULAN

Dampak motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan seperti berikut:

1. Semakin tinggi motivasi instrinsik pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Semakin tinggi motivasi ekstrinsik pegawai maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.
3. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dimana semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin meningkat kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Buol Propinsi Sulawesi Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1]. Armstrong, Michael. 1988. *Seri Pedoman Manajemen – Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Sofyan Cikmat, Haryanto. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- [2]. Booher, Diana. 2002. *Crisis Communication*. Journal Executive Excellence (EEX). Volume 19 : 6
- [3]. Furtwengler, Dale. 2000. *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja*. Terj. Fandy Tjiptono. 2002. Yogyakarta : Penerbit Andi

- [4]. Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang, BP Universitas Diponegoro
- [5]. Handoko.T.Hani. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta. BPFE.
- [6]. Mangkuprawira, Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia
- [7]. Palupi, M. 2013. Pengaruh keadilan kompensasi, kebijakan rotasi karyawan dan komitmen afektif pada perilaku retaliasi pns kantor “X” di Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1):15-24
- [8]. Sastrohadwiryono, S. 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Cetakan Pertama. Jakarta, Penerbit: PT Bumi Aksara.
- [9]. Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- [10]. Sedarmayanti, 2007, *Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- [11]. Sekaran,U, 2004, *Research Methods for Buiseness: a Skill-Building Approach*, 3rd edition, John Willey and Sons, Inc.
- [12]. Siagian, Sondang P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [13]. Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN.Yogyakarta.
- [14]. Soengeng Prijodarminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, 1993, cetakan kedua, Jakarta, PT. Pradnya Paramita.
- [15]. Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- [16]. Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta. Bandung.
- [17]. Suhendra. Hayati, Murdiyah, 2006. *Management Sumber Daya Manusia*. Uin Jakarta press, Jakarta.
- [18]. Sulystianto, E. 2012, *Pengaruh Motivasi dari Pimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Balai Karantina Ikan Kelas II Tanjung Emas – Semarang)* Manajemen Bisnis Syariah, No.01/Th.VII/Agustus 2012-Januari 2013.
- [19]. Timpe,A. Dale. 1989. *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis-Produktivitas*. Terj. Dimas Samudra Rum, Soesanto Boedidarno. 1992. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- [20]. Tjahjono, H.K. 2009, *Metode Penelitian Bisnis* 1.0, Yogyakarta, VSM – Magister Manajemen UMY.
- [21]. Tjahjono, H.K..2010, *Perspektif Teori-Teori Motivasi Perspektif Proses*, Artikel
- [22]. Tjahjono, H.K. & Riniarti. 2015. Evaluasi keadilan praktik tunjangan kinerja karyawan di kantor BPS DIY. *Jurnal Siasat Bisnis UII*. 19(2):124-131.
- [23]. Veithzal Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- [24]. Winardi. 2002. *Motivasi Dan Pemotivasiian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada Suhendra, K, 2006, *Peranan Birokrasi Dalam Pemberdayaan Masyarakat*, Alfabeta, Bandung.
- [25]. Wibowo.2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. PT.RajaGrafindo Persada. Jakarta