

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GUNA
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN KARANGANYAR**



Di susun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh :

ALFIEN WICAKSONO

B 100 140 431

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GUNA
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN KARANGANYAR**

PUBLIKASI ILMIAH

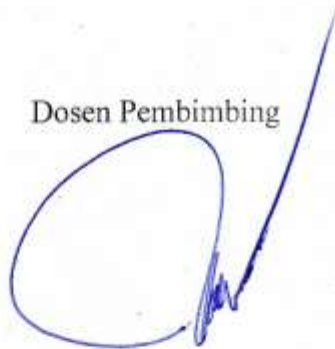
Oleh:

ALFIEN WICAKSONO

B 100 140 431

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'A' followed by a vertical line that extends upwards and slightly to the right.

Nur Achmad, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GUNA
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN KARANGANYAR**

Oleh:

ALFIEN WICAKSONO


B 100 140 431

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
pada hari Sabtu, 09 Juni 2018
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan penguji:

1. Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si ()
(Ketua Dewan Penguji)
2. Nur Achmad, S.E., M.Si. ()
(Sekretaris Dewan Penguji)
3. Dra. Wuryaning DL, M.M. ()
(Anggota Dewan Penguji)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

 
(Dr. Syamsudin MM)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Mei 2018

Penulis



ALFIEN WICAKSONO

B 100 140 431

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KARANGANYAR

Abstrak

Analisis penelitian ini tentang menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Studi yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Karanganyar. Sampel yang diambil dalam studi tersebut sebanyak 50 responden yang bekerja di Kantor Kecamatan Karanganyar. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji instrumen, dan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa secara langsung kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan secara tidak langsung motivasi mampu memediasi pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstract

Analysis of this research is about analyzing the effect of compensation on work motivation to improve employee performance. Study conducted at Karanganyar District Office. Samples taken in the study were 50 respondents who worked in Karanganyar District Office. Analytical methods used are multiple linear regression analysis, instrumen test, and classical assumption test. Based on the results of the analysis found it can be explained that the direct compensation and motivation have a positive and significant impact on employee performance while indirectly motivation is able to mediate a significant influence between compensation on employee performance.

Key words: *Compensation, Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Faktor lainnya yang mendorong peningkatan kinerja adalah kompensasi. Menurut Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Simamora (2004) menyatakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi menurut Wayne (Mangakuprawira, 2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena jumlah kompensasi mencerminkan nilai karyawan di antara karyawan lain itu sendiri, keluarga dan masyarakat mereka. Ketika karyawan melihat kompensasi mereka tidak mencukupi, kinerja mereka, budaya kerja dan kepuasan kerja bisa turun drastis (Robbins, 2006). Jika sistem kompensasi yang diberikan oleh organisasi cukup adil untuk pegawai, itu akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dengan pekerjaan mereka dan lebih bertanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan. Tujuan kompensasi adalah untuk menghargai prestasi dosen, memastikan keadilan antara pegawai, mempertahankan pegawai, mendapatkan pegawai yang lebih berkualitas, dan sistem kompensasi harus dapat memotivasi para dosen. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat bekerja lebih baik dan lebih produktif, juga untuk memotivasi seseorang untuk bekerja. Tidak hanya faktor kompensasi harus dipertimbangkan oleh Kantor Kecamatan Karanganyar untuk meningkatkan kinerja pegawainya, tetapi juga faktor motivasi.

Kinerja Pegawai ditentukan oleh motivasi yang mendorong bekerja dengan tekun, dan juga disiplin yang diterapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana yang baik di lingkungan kerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu; maka motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku. Setiap aktivitas seseorang tentu memiliki faktor yang mendorong aktivitas semacam itu.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KARANGANYAR.”**

2. METODE

Penelitian merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan yang ada di kantor kecamatan Karanganyar. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan *Probability sampling*. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisa Jalur (*Path Analysis*), Analisis Sobel, Uji t (Uji Koefisien Regresi Parsial), Uji F (Simultan), Uji R² (Koefisien Determinasi).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Asumsi Klasik

3.1.1 Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Model	<i>Asymp.sig</i>	Kriteria	Keterangan
Persamaan I	0,897	> 0,05	Berdistribusi Normal
Persamaan II	0,539	> 0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil Analisis Tabel 1 menunjukkan bahwa persamaan I (antara variabel X terhadap Z) dan persamaan II (antara X, & Z terhadap Y) memiliki nilai *asymp.sig* 0,897 dan 0,539 lebih dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Persamaan I		Persamaan II		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kompensasi	1,000	1,000	0,892	1,122	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi			0,892	1,122	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil Analisis Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan I (antara variabel X terhadap Z) dan persamaan II (antara X, & Z terhadap Y) memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *Tolerance* lebih kecil dari 1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.2 Hasil Analisis Jalur

Tabel 3. Hasil Model Regresi I

Model	Koefisien β	Standar error	t	Sig.
Konstanta	14,508			
Kompensasi	0,158	0,065	2,416	0,020
F			5,839	
Sig.			0,020	
<i>R Square</i>			0,108	

Sumber: Data Primer, 2018

$$Z = 14,508 + 0,158 X + e$$

Persamaan I diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien Konstanta (β_0) hasilnya positif artinya bahwa setiap kompensasi karyawan tidak menjadi perhatian perusahaan maka motivasi kerja tetap meningkat.

Koefisien Kompensasi (β_1) hasilnya positif artinya bahwa setiap kompensasi yang diberikan karyawan meningkat, akan meningkatkan motivasi kerja.

Tabel 4. Hasil Model Regresi II

Model	Koefisien β	Standar Error	t	Sig.
Konstanta	1,230			
Kompensasi	0,151	0,059	2,542	0,014
Motivasi	0,420	0,124	3,400	0,001
F			13,301	
Sig.			0,000	
<i>R Square</i>			0,361	

Sumber: Data Primer, 2018

$$Z = 14,508 + 0,158 X + e$$

Persamaan I diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Koefisien Konstanta (β_0) hasilnya positif artinya bahwa setiap kompensasi karyawan tidak menjadi perhatian perusahaan maka kinerja pegawai tetap meningkat.

Koefisien Kompensasi (β_1) hasilnya positif artinya bahwa setiap kompensasi yang diberikan karyawan meningkat, akan meningkatkan kinerja pegawai.

Koefisien Motivasi (β_1) hasilnya positif artinya bahwa setiap motivasi kerja karyawan meningkat, akan meningkatkan kinerja pegawai.

3.3 Uji t

3.3.1 Pengaruh langsung

Model I:

Pada Tabel 4.12 terlihat nilai t hitung 2,416 dan signifikansi 0,020. Dapat dijelaskan bahwa signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Model II:

Pada Tabel 4.13 terlihat nilai t hitung 2,542 dan signifikansi 0,014. Dapat dijelaskan bahwa signifikansi 0,014 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada Tabel 4.13 terlihat nilai t hitung 3,400 dan signifikansi 0,001. Dapat dijelaskan bahwa signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dapat diartikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai

3.3.2 Pengaruh Tidak Langsung

Hasil perhitungannya adalah nilai koefisien regresi (1) sebesar 0,158 merupakan jalur path p2 dan Std. Error sebagai Sp2 sebesar 0,065. Nilai koefisien regresi (2) sebesar 0,420 merupakan jalur path p3 dan serta Std. Error sebagai Sp3 sebesar 0,124. Hasil koefisien pengaruh tidak langsung dalam perhitungan adalah $0,158 \times 0,420 =$

0,07636 dan pengaruh signifikan atau tidak dapat dihitung dengan uji Sobel Test sebagai berikut:

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 Sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,420^2 0,065^2 + 0,158^2 0,124^2 + 0,065^2 0,124^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,00030529 + 0,0010592 + 0,0000549636}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,001419454} = 0,03767564$$

Berdasarkan $Sp2p3$ dan $p2p3$ maka nilai t statistiknya adalah: t

$$\text{statistik} = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,07636}{0,03767564} = 2,027 \text{ dengan } t \text{ tabel } 1,676$$

Dari hasil t statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $2,027 > t_{\text{tabel}} 1,676$ maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3.4 Uji F

Model regresi I terlihat menghasilkan nilai F 5,839 signifikansi 0,020 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat diartikan bahwa secara simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sedangkan pada model regresi II juga terlihat menghasilkan nilai F 13,301 signifikansi 0,000 lebih kecil daripada 0,05 maka dapat diartikan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.5 Koefisien Determinan (R^2)

Model I menunjukkan nilai r square 0,108 hal ini berarti kekuatan model kompensasi mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 10,8% dan sisanya 89,2% dipengaruhi variabel independen lainnya. Sedangkan model II menunjukkan nilai r square 0,361 hal ini berarti kekuatan model kompensasi mampu menjelaskan motivasi kerja sebesar 36,1% dan sisanya 63,9% dipengaruhi variabel independen lainnya.

4. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Variabel kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap motivasi kerja yang dapat diperlihatkan dengan nilai probabilitas $0,020 < 0,05$ yang dikatakan H_0 ditolak.

Variabel Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat diperlihatkan dengan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ yang dikatakan H_0 ditolak.

Variabel Motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dapat diperlihatkan dengan nilai t hitung $2,027 > t$ tabel $1,676$ yang dikatakan H_0 ditolak.

Studi penelitian perlu diarahkan tidak hanya pada 1 kecamatan saja akan tetapi di beberapa kecamatan yang ada di Karanganyar sehingga akan mampu menggeneralkan hasilnya yang mampu mengukur keadaan di kecamatan Karanganyar dan juga dapat digunakan sebagai pembandingan antara kecamatan yang satu dengan yang lainnya kompensasi menjadi faktor untuk mendorong motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan atau tidak.

Diperlukan adanya penambahan variabel selain variabel kompensasi yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lainnya atau mungkin variabel kompensasi diperdalam atau didetailkan lagi seperti bonus, gaji, insentif, dan lainnya sehingga mampu menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pihak pimpinan kecamatan karyawan sehingga pimpinan akan mampu memperhatikan karyawan dengan secara adil. Salah satunya dengan memberikan kompensasi yang dirasakan wajar oleh karyawan, dengan adanya kompensasi yang terbangun dengan baik akan menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang : UNDIP
- Hamid . (2003). *Manajemen*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Handoko, Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkuprawira, S., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Human Resource Management For Competitive Business*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2006). *Organizational Behavior*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta