

# **PERANAN MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA MANADO<sup>1</sup>**

*Oleh ; Olivia Masengi<sup>2</sup>*

## **ABSTRAK**

Dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Nomor 4 Tahun 2010 tentang uraian tugas staf pelaksana pada Sekretariat Jendral KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat Kabupaten/Kota bahwa Sekretariat adalah lembaga pendukung yang professional dengan tugas utama membantu hal teknis administrasi, termasuk pengelolaan anggaran Pemilihan Umum (Bab I ayat 2).

Kinerja Pegawai Sekretariat KPU Kota Manado yang efektif dan efisien selalu menjadi sorotan banyak pihak. Sorotan tersebut mennjadi lebih tajam terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan pada otonomi daerah sesuai Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Rakyat mulai berani mempertanyakan akan nilai-nilai yang mereka peroleh atas pelayanan public yang dilakukan oleh instansi-instansi pemerintah.

Sekretariat KPU Kota Manado telah melaksanakan pemilu legislative tahun 2014. Melalui informasi melalui media massa bahwa pemilu yang di gelar di Kota Manado tahun 2014 banyak menuai persoalan. Fakta di lapangan ada beberapa persoalan besar yang terjadi yakni logistik pemilu yang amburadul yakni Panitia Pemungutan Suara (PPS) dan Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) mendatangi kantor Sekretariat KPU Kota Manado untuk meminta surat suara karena mengalami kekurangan di TPS.

***Kata Kunci : Peranan, Motivasi Kerja, Kinerja***

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Nomor 4 Tahun 2010 tentang uraian tugas staf pelaksana pada Sekretariat Jendral KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat Kabupaten/Kota bahwa Sekretariat adalah lembaga pendukung yang professional dengan tugas utama membantu hal teknis administrasi, termasuk pengelolaan anggaran Pemilihan Umum (Bab I ayat 2).

Staf Pelaksana Pada Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota adalah PNS dan atau bukan PNS yang bertugas membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi sub-sub bagian pada organisasi dan tata

---

<sup>1</sup> Merupakan skripsi penulis

<sup>2</sup> Mahasiswa jurusan Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT

kerja Sekretariat Jendral KPU, Sekretariat KPU Provinsi, dan Sekretariat Kabupaten/Kota berdasarkan peraturan perundang-undangan (Peraturan KPU No. 4 Tahun 2010 Pasal 1 ayat 4).

Pada pelaksanaan pemilu legislative tahun 2014 lembaga Sekretariat KPU Kota Manado sangat diperlukan pelayanan yang baik dalam lingkungan organisasi Sekretariat KPU Kota Manado. Hal ini diperlukan untuk mendukung kelancaran kemantapan pelaksanaan kegiatan organisasi itu sendiri, selain itu juga sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislative tahun 2014.

Kinerja Pegawai Sekretariat KPU Kota Manado yang efektif dan efisien selalu menjadi sorotan banyak pihak. Sorotan tersebut mennjadi lebih tajam terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan pada otonomi daerah sesuai Undang-undang No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Rakyat mulai berani mempertanyakan akan nilai-nilai yang mereka peroleh atas pelayanan public yang dilakukan oleh instansi-instansi pemerintah.

Peranan pegawai Kantor Sekretariat KPU Kota Manado khususnya dalam pemilu legislative perlu terus di upayakan. Kritikan terhadap kinerja Pegawai Sekretariat KPU Kota Manado selama ini harus di sikapi secara serius, sebab penyelenggara pemilu legislative mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam mencapai cita-cita perjuangan masyarakat adil dan makmur sebagaimana tercantum dalam pembukuan UUD 1945.

Tuntutan akan peningkatan kinerja Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu merupakan suatu tantangan besar bagi seluruh jajaran lembaga Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu untuk meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tuntutan dan perkembangan masyarakat dan organisasi politik.

Secara teoritis banyak factor yang berperan dalam mewujudkan kinerja lembaga Sekretariat KPU Kota Manado, baik langsung maupun tidak langsung. Salah satu factor yang penting ialah peraturan pemimpin dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Selain factor motivasi kerja, factor pemberian kompensasi terhadap aparatu/pegawai turut mempengaruhi motivasi kerja seseorang.

Motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri individu yang mendorong individu itu untuk bertindak, yakni berupa kebutuhan, gagasan, emosi, keadaan organis. Motivasi merupakan masalah yang rumit karena kebutuhan setiap individu dalam organisasi berbeda. Setiap individu dalam organisasi memiliki keunikan baik secara biologis maupun secara psikologis yang berkembang atas dasar proses belajar sebagai hasil dari pengalaman. Oleh karena itu pimpinan harus mengetahui dan memahami apa yang menjadi motivasi bagi pegawai. Karena hal tersebut akan menentukan jalannya organisasi dalam upaya peningkatan kinerja.

## **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah serta kesimpulan-kesimpulan pendapat yang telah di kemukakan, maka rumusan masalah dalam rangka penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja, pemberian kompensasi dan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014
2. Bagaimana peranan motivasi kerja, pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislative tahun 2014?

## **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada pokok-pokok permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui motivasi kerja, pemberian kompensasi dan kinerja pegawai di Sekretariat KPU Manado dalam pemilu legislative tahun 2014.
- b. Untuk mengetahui peranan motivasi kerja, pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislative tahun 2014.

### **Manfaat Penelitian**

Secara ilmiah di harapkan bahwa penelitian ini akan dapat memberikan informasi ilmiah dalam pelaksanaan manajemen pada organisasi pemerintahan khususnya pada faktor motivasi kerja dan pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja. Secara praktis hasil penelitian ini di harapkan akan memberikan kontribusi bagi pemerintah Kota Manado dalam meningkatkan kinerja di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislative tahun 2014.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Konsep Motivasi Kerja**

Istilah motivasi (motivation) dapat berarti “pemberian motif” atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat pula dikatakan bahwa motivasi ialah faktor yang mendorong orang untuk berperilaku atau bertindak dengan cara tertentu, atau suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan. Motif itu sendiri mengandung pengertian sebagai daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak, atau sesuatu di dalam diri manusia yang menyebabkan ia bertindak (Martoyo, 1992).

Manulang (1992) memberikan arti motivasi sebagai pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Siagian (1998) mengemukakan motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien

dan ekonomis. Stoner dan Wankel (1989) mengartikan motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia.

Kemudian terdapat konsep penting teori motivasi lainnya yang di dasarkan pada kekuatan yang ada dalam diri manusia yang dikenal dengan nama teori motivasi prestasi yang di kemukakan oleh McClelland. Menurut McClelland, seseorang di anggap mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland (dalam Reksohadiprodjo & Handokok, 1990) memusatkan perhatiannya pada tiga karakteristik kebutuhan manusia, yaitu :

- 1) Kebutuhan prestasi (need for achievement), kebutuhan ini di tujukan pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya, dia menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resiko-resikonya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatannya, dan dia berusaha untuk melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- 2) Kebutuhan afiliasi (need of affiliation), kebutuhan ini di tunjukan adanya keinginan untuk bersahabat, di mana dia lebih mementingkan aspek-aspek antar pribadi pekerjaannya, lebih senang bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain dan melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.
- 3) Kebutuhan kekuasaan (need for power), kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain, peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok/organisasi dan memasuki organisasi dimana Ia menjadi anggota, mencoba membantu orang lain walaupun tidak diminta, membuat orang lain terkesan padanya dan selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

### **Konsep Kompensasi**

Kompensasi berasal dari bahasa Inggris compensation yang berarti ganti (kerugian), penggantian ; bayaran, upah. Menurut Kamus besar Bahasa Indonesia, kompensasi berarti : ganti rugi, pemberesan piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga dengan utnagnya; pencarian kepuasan dalam satu bidang untuk memperoleh keseimbangan dari kekecewaan dalam bidang lain; imbalan berupa uang atau bukan uang (naruta) yang di berikan pada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

Dalam kaitan dengan kepentingan para karyawan, sesuai dengan terminologinya kompensasi sebagai imbalan-imbalan finansial maupun non finansial yang di terima oleh para karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Arti kompensasi tidak berbeda dengan upah, gaji atau imbalan yang diperoleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Penggunaan kata itu sama satu dengan yang lain.

Gibson dkk, (2000) menggunakan imbalan (rewards) yang terdiri atas dua kategori, yaitu :

1. Imbalan ekstrinsik, ialah jawaban yang berawal dari pekerjaan, Imbalan ekstrinsik mencakup uang, status, promosi dan rasa hormat.
2. Imbalan intrinsic, ialah imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup nada penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan. Penyelesaian (completion), adalah kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek atau pekerjaan merupakan hal yang penting bagi jumlah individu, pencapaian prestasi adalah (achievement) adalah imbalan yang di tata tersendiri, yang diperoleh jika seseorang mencapai suatu tujuan yang menantang. Otonomi (autonomy) ialah banyak orang menyelesaikan pekerjaan yang memberikan naskah hak dan hak istimewa untuk membuang keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara teliti. Sedangkan pertumbuhan pribadi (personal growth) setiap individu sebagai suatu pengalaman yang unik dan merasakan perkembangan dengan mengembangkan kesanggupan (kapasitas), seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya.

Simamora (1997) mengemukakan lima karakteristik yang harus dimiliki oleh kompensasi supaya mencapai tujuannya secara optimal selektif. Kelima karakteristik tersebut ialah :

- a. Imbalan-imbalan. Imbalan-imbalan sedapat mungkin mendekati kisaran para pekerja dan penerapannya meyakinkan mereka bahwa imbalan-imbalan itu penting bagi semua tipe individu yang berbeda dalam organisasi.
- b. Fleksibilitas. Karena sistem imbalan itu di sesuaikan dengan karakteristik unik dari anggota-anggota individu dan penyediaannya tergantung pada tingkat kinerja tertentu maka imbalan itu harus fleksibel. Fleksibilitas imbalan merupakan prastarat yang perlu untuk merancang sistem imbalan yang terkait dengan individu.
- c. Frekuensi. Semakin sering suatu imbalan diberikan semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja pekerja/karyawan. Oleh karena itu imbalan-imbalan yang sangat di dambakan berupa imbalan-imbalan yang dapat diberikan sesering mungkin tanpa kehilangan arti pentingnya.
- d. Visibilitas. Imbalan-imbalan msetilah betul-betul dapat di lihat supaya kalangan karyawan dapat merasakan hubungan antara kinerja dan imbalan. Imbalan yang kelihatan (visible) memiliki keuntungan tambahan karena mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhan para pekerja akan pengakuan dan penghargaan.
- e. Biaya. Sistem kompensasi tidak dapat di rancang tanpa mempertimbangkan biaya imbalan tercakup. Jelasnya, semakin rendah biayanya, semakin diinginkan imbalan tersebut dari sudut pandang organisasi. Imbalan berbiaya tinggi tidak dapat di berikan sesering imbalan berbiaya rendah, karena sifat mendasar biaya yang ditimbulkannya. Imbalan berbiaya tinggi mengurangi efektivitas dan efisiensi.

## **Konsep Kinerja**

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, atau prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja (Purwadarminta, 2000).

Menurut Chung dan Meggiston menerjemahkan kinerja dengan istilah *performance* yang diartikan sebagai tingkatan prestasi atau tingkat produktifitas atau tingkat keberhasilan seseorang atau sekelompok orang atau organisasi selama satu periode tertentu (Gomes, 1995 : 42).

Menurut A. S. Ruki (2002 : 5) menterminologi kinerja dengan istilah *managing employee performance* atau manajemen prestasi kerja untuk itu menurutnya kinerja diartikan sebagai prestasi kerja.

Dari konsep-konsep tersebut di atas maka penulis dapat mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang di capai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dalam pelaksanaan pekerjaan di Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislative tahun 2014.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di depan dan sesuai tujuan yang ingin di capai, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deeskriptif, yang dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya (Nawawi, 1990:22). Pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian yang non hipotesis sehingga dalam rangka penelitiannya bahkan tidak perlu merumuskan hipotesisnya (Arikunto, 1996:7).

Pelaksanaan metode penelitian deskriptif tidak terbatas hanya sampai pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi tentang arti dari data tersebut, selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang di teliti (Moleong, 1997 : 172).

## **Fokus Penelitian**

Fokus penelitian dalam penelitian ini , yaitu :

Motivasi Kerja dan Pemberian kompensasi pegawai KPU Kota Manado dalam melaksanakan pekerjaan di Sekretariat KPU Kota Manado dalam Pemilu Legislatif tahun 2014.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah pemberian dorongan bekerja dari instansi atau pimpinan kepada bawahannya dalam menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan potensi tenaga kerja pegawai agar mau bekerja dengan

memberikan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan di Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014. Dengan pemberian dorongan bekerja maka pegawai terdorong untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi atau Institusi Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014. Pemberian dorongan kerja dalam menggerakkan dan mengarahkan segala daya dan potensi tenaga kerja/pegawai dari institusi atau pimpinan kepada bawahannya dilihat dari faktor melakukan pengawasan, melakukan koordinasi, dan pemberian kompensasi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014.

Kompensasi adalah

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para pegawai di Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014 sebagai balas jasa untuk kerja pegawai. Pemberian Kompensasi yaitu suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk membangun, memelihara dan memmperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi bagi pencapaian kinerja pegawai dan kinerja pegawai di Sekretariat KPU Kota Manado dalam melaksanakan pemilu legaslatif tahun 2014 datanya diperoleh melalui beberapa indikator, antara lain :

- Kelancaran pembayaran gaji;
- Jaminan pengobatan/kesehatan;
- Pemberian bonus/THR dan sejenisnya;
- Pemberian penghargaan;
- Pemberian tunjangan kinerja;
- Pemberian promosi kenaikan pangkat/jabatan; dan lain-lain

Kinerja adalah

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dalam melaksanakan tugas pokok di Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014.

### **Informan Penelitian**

Penelitian ini mengambil lokasi pada Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, Informan dalam penelitian ini adalah anggota Komisioner Kpu, Sekretaris KPU, staf pelaksana pada sub bagian program dan data, sub bagian hukum, sub bagian teknis pemilu dan hubungan partisipasi masyarakat, sub bagian keuangan, Umum dan Logistik, baik sebagai PNS maupun bukan PNS.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara terhadap informan juga dengan pengamatan secara langsung, untuk mendapatkan data sekunder dilakukan dengan mengadakan pencatatan data statistik di kantor Sekretariat KPU Kota Manado.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder, yang diuraikan sebagai berikut :

Data Primer diperoleh oleh informan secara langsung melalui wawancara langsung terhadap informan ke lokasi penelitian untuk mencari fakta-fakta serta data-data yang berkaitan dengan objek penelitian. Juga dengan menggunakan pedoman wawancara untuk mendapatkan jawaban secara tertulis. Data sekunder di peroleh dengan mendokumentasikan berbagai dokumen terkait yang ada di Sekretariat KPU Kota Manado.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk memberikan gambaran tentang peranan pelaksanaan motivasi kerja pegawai dan pemberian kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014 dilakukan dengan mengadakan uraian secara deskriptif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Peranan Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado**

Dalam kaitan dengan kepentingan para pegawai, sesuai dengan terminologinya kompensasi sebagai imbalan-imbalan finansial maupun non finansial yang diterima oleh para pegawai/karyawan dalam sebuah organisasi. Arti kompensasi tidak berbeda dengan upah, gaji atau imbalan yang diperoleh seseorang setelah melakukans suatu pekerjaan. Penggunaan kata itu sama satu dengan yang lain. Namun, Simamora (1997) berpendapat kalau kompensasi mengandung cakupan yang lebih menekankan pada balas jasa yang lebih bersifat finansial sedangkan kompensasi mencakup balas jasa, yang bersifat finansial maupun non finansial. Upah hanyalah salah satu terminologi dalam kompensasi.

Kompensasi sebagai penyebab yang paling mempengaruhi perputaran pekerja/karyawan. Jika karyawan mengetahui bahwa mereka akan diperlakukan secara lebih wajar atau adil oleh organisasi lain, dengan mudah mereka akan meninggalkan tempat bekerja semula. Jadi kompensasi juga bertujuan untuk memelihara kontinuitas operasional lembaga. Flippo dalam Moekijat (1967) berpendapat bahwa kompensasi bertujuan untuk memotivasi para karyawan mencapai prestasi yang unggul dan menciptakan masa dinas yang panjang.

Efektifitas kerja para pekerja dalam suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk didalamnya sistem imbalan. Ada yang berpendapat bahwa imbalan yang diberikan adalah untuk memotivasi para pekerja supaya lebih giat dan tekun dalam melaksanakan pekerjaannya. Tujuan yang hendak dicapai melalui pemberian kompensasi yaitu :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Salah satu tujuan penting dari seseorang untuk bekerja adalah mengharapakan kompensasi dalam

rangka memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari (kebutuhan ekonomi). Dengan kompensasi yang diterima secara periodik berarti adanya jaminan economic security baginya dan keluarganya.

- b. Kompensasi berkaitan dengan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan mendorong para pekerja untuk bekerja seefektif mungkin.
- c. Kompensasi berkaitan dengan sukses organisasi. Makin tinggi kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi, berarti organisasi itu berhasil. Sebab pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin apabila pendapatannya besar juga.
- d. Kompensasi berkaitan dengan keadilan. Kompensasi selalu berhubungan dengan persyaratan atau diperbandingkan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pekerja yang bersangkutan.

### **Peranan Motivasi Kerja Dalam Melaksanakan Kinerja Pegawai di Sekretariat KPU Kota Manado.**

Berdasarkan data hasil penelitian dari hasil wawancara dengan informan bahwa 6 orang menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja dari atasan memberikan peranan yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, 3 orang pegawai mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja dari atasan memberikan peranan yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, 1 orang pegawai mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja dari atasan memberikan peranan yang cukup baik dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado.

Dengan memberikan motivasi oleh atasan terhadap pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan semangat, kesadaran untuk mau melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif tahun 2014.

### **Peranan Pemberian Kompensasi Dalam Melaksanakan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam Pemilu Legislatif Tahun 2014**

Berdasarkan data hasil penelitian dari hasil wawancara dengan informan bahwa 7 orang menyatakan bahwa pemberian kompensasi terhadap pegawai sangat baik peranannya dalam memberikan dorongan dan semangat untuk dapat meningkatkan kinerja saya sebagai pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, 2 orang pegawai/informan mengemukakan bahwa pemberian kompensasi terhadap pegawai baik peranannya dalam memberikan dorongan dan semangat untuk dapat meningkatkan kinerja saya sebagai pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, dan 1 orang pegawai mengemukakan bahwa pemberian kompensasi terhadap pegawai cukup baik peranannya dalam memberikan dorongan dan semangat untuk dapat

meningkatkan kinerja saya sebagai pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado.

Pemberian kompensasi di lingkungan pemerintahan Sekretariat KPU Kota Manado dapat berupa ; kelancaran pembayaran gaji, jaminan pengobatan/kesehatan, pemberian bonus/THR dan sejenisnya, pemberian penghargaan, pemberian tunjangan kinerja, pemberian promosi kenaikan pangkat/jabatan; dan lain-lain. Pemberian kompensasi oleh institusi tempat bekerja dan atasan terhadap pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado memberikan pengaruh baik dalam meningkatkan semangat untuk berkompetitif secara sehat, dan kesadaran serta tanggung jawab untuk mau melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam pelayanan publik.

Berdasarkan data terlihat bahwa pemberian motivasi kerja dan kompensasi terhadap pegawai di Sekretariat KPU Kota Manado turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan pelayanan di Sekretariat KPU Kota Manado.

Dari hasil wawancara dengan Komisioner dan Sekretaris KPU Kota Manado bahwa : Penyelenggaraan Pemelihan Umum Anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kota Manado Tahun 2014 boleh dianggap berlangsung dengan baik, walaupun terjadi banyak hal-hal yang mengejutkan dibanding Pemilu Tahun 2009, tapi menurut Penulis hal tersebut adalah merupakan sebuah hal yang lumrah di masa-masa Demokratis saat ini.

Memang dalam sebuah pertandingan ada yang menang yang akan menduduki sebuah tampuk pimpinan dan kalah telah disediakan sebuah wadah untuk menampung setiap gugatan-gugatan yang akan dilayangkan yakni Mahkamah Konstitusi (MK) yang akan melayani setiap gugatan hasil Pemilu dan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP) yang akan melayani gugatan atas Kode Etik Penyelenggara Pemilu.

Dalam Peerjalanan Pemilihan Umum di Kota Manado memang banyak terjadi hal-hal yang mengejutkan, dimana Ketua dan 2 orang Anggota KPU Kota Manado di bawah ke sidang Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP), hal ini terjadi atas gugatan dan Lembaga Untas Parpol Sulut a.n : Octavian Mosse Walintukan dengan Hasil Pemberhentian Tetap dan Teguran Keras terhadap 2 (dua) Anggota KPU Kota Manado berdasarkan putusan DKPP Nomor: 43/DKPP-PKE-III/2014 dengan Nomor perkara pengaduan Nomor: 118/I-P/L-DKPP/2014, kejadian ini merupakan hasil dan sebuah Demokrasi dimana kita sebagai Penyelenggara Pemilu jika ditemukan adanya kesalahan-kesalahan dibuka kesempatan kepada setiap warga untuk mengadukannya melalui lembaga yang dinamakan Dewan Kehormatan Penyelenggara Pemilu (DKPP). Gugatan yang berikutnya dilayangkan oleh 2(dua) Partai Politik yakni PPP dan Partai Golongan Karya, dimana mereka menggugat atas hasil pemilihan umum di Dapil 3 Kota Manado (singkil-mapanget), dan berdasarkan putusan Mahkamah Konstitusi RI mengabulkan

atas gugatan Nomor: 03-05-24/PHPU.DPR- DPRD/XII/2014 untuk dilaksanakan Penghitungan Suara Ulang pada Dapil tersebut.

Untuk keamanan selama berlangsungnya Pemilu Legislatif dirasakan aman dari hal-hal yang tidak kita inginkan, serta pemberitaan-pemberitaan yang dilakukan oleh media massa baik media cetak maupun elektronik dianggap cukup berimbang.

Semoga apa yang telah terjadi selama Pemilu Legislatif Tahun 2014 ini bisa menjadi Hikmah bagi kita untuk dikemudian hari bisa kita perbaiki bersama, dan KPU Kota Manado tetap terbuka atas kritik dan saran yang akan disampaikan yang mana kesemuanya itu adalah untuk menuju pada sebuah Pemilu yang Berkualitas.

Bersama ini pula kembali diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang ikut terlibat dalam Penyelenggaraan Pemilu Anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kota Manado Tahun 2014 kepada : PPK, PPS, KPPS, Pantarlih, Pihak Kepolisian Resort Kota Manado dan Polda Sulawesi Utara, TNI, Pemerintah Kota Manado, Pemantau Pemilu, Lembaga Servey, Masyarakat Kota Manado yang sudah mengambil bagian sebagai Pemilih, Tokoh Agama dan Tokoh Masyarakat Kota Manado Kota Tinutuan yang sama-sama kita cintai dan banggakan dan semoga Laporan ini bisa menjadi referensi bagi kita semua.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi kerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado adalah baik hal ini terlihat dari baiknya : berkeinginan untuk bekerja lebih baik atau lebih giat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat selesai dengan baik dan tepat waktu, pernyataan yang baik tentang pemberian pelayanan publik merupakan kewajiban aparatur pemerintah untuk dilaksanakasn, baiknya keinginan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi perlu dilaksanakan secara maksimal agar kinerja di Sekretariat KPU Kota Manado dapat terlaksana dengan baik, kedisiplinan para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai aparat di Sekretariat KPU Kota Manado, setuju tentang diperlakukannya peningkatan kinerja di Sekretariat KPU Kota Manado dalam Pemilu Legislatif Tahun 2014.
2. Pelaksanaan pemberian kompensasi terlihat informan menyatakan baik pemberian kompensasi melalui kelancaran pembayaran gaji di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, pemberian kompensasi melalui jaminan kesehatan di Sekretariat KPU Kota Manado, informan menyatakan cukup baik pemberian kompensasi melalui pemberian bonus/THR dan sejenisnya di Sekretariat KPU Kota Manado, Informan menyatakan cukup baik pemberian kompensasi melalui pemberian penghargaan di Sekretariat KPU Kota Manado, pemberian tunjangan kinerja di Sekretariat KPU Kota Manado informan menyatakan baik, pemberian promosi

kenaikan pangkat/jabatan di Sekretariat KPU Kota Manado informan menyatakan baik.

3. Peranan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado secara deskriptif dapat digambarkan bahwa 6 orang pegawai/informan mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja dari atasan memberikan peranan yang sangat baik dalam meningkatkan kinerja saya sebagai pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, 3 orang pegawai yang menjadi informan mengemukakan bahwa pemberian motivasi kerja dari atasan memberikan peranan yang baik dalam meningkatkan kinerja sebagai pegawai, dan 1 orang pegawai yang menjadi informan menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja dari atasan memberikan peranan yang cukup baik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam Pemilu Legislatif Tahun 2014.
4. Dengan pemberian motivasi oleh atasan terhadap pegawai di kantor Sekretariat KPU Kota Manado memberikan pengaruh baik terhadap peningkatan semangat, kesadaran untuk mau melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam Pemilu Legislatif Tahun 2014.
5. Peranan pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado secara deskriptif dapat digambarkan bahwa 7 orang pegawai mengemukakan bahwa pemberian kompensasi terhadap pegawai sangat baik peranannya dalam memberikan dorongan dan semangat untuk dapat meningkatkan kinerja saya sebagai pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado, 2 orang pegawai mengemukakan baik dan 1 orang pegawai mengemukakan bahwa pemberian kompensasi terhadap pegawai cukup baik peranannya dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam Pemilu Legislatif Tahun 2014.
6. Pemberian kompensasi di lingkungan Sekretariat KPU Kota Manado dapat berupa : kelancaran pembayaran gaji, jaminan pengobatan/kesehatan, pemberian bonus/THR dan sejenisnya, pemberian penghargaan, pemberian tunjangan kinerja, pemberian promosi kenaikan pangkat/jabatan. Pemberian kompensasi oleh instansi tempat bekerja dan atasan terhadap pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan semangat untuk berkompetitif secara sehat, dan kesadaran serta tanggung jawab untuk mau melaksanakan tugas-tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam Pemilu Legislatif Tahun 2014.
7. Pemberian motivasi kerja dan kompensasi terhadap pegawai di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokok dan

fungsi sebagai pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan pelayanan di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dalam pemilu legislatif Tahun 2014.

8. Penyelenggaraan Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, DPRD Provinsi dan DPRD Kota Manado Tahun 2014 boleh dianggap berlangsung dengan baik, walaupun terjadi banyak hal-hal yang mengejutkan dibanding Pemilu Tahun 2009, tapi menurut penulis hal tersebut adalah sebuah hal yang lumrah dalam Demoktatis saat ini.

### **Saran**

1. Dalam rangka pemberian kompensasi hendaknya paras pimpinan tidak mempertimbangkan dari segi subyektivitas para pegawai tetapi harus mempertimbangkan dari segi obyektifitas penelitian sesuai dengan kriteria atau aturan yang berlaku.
2. Hendaknya motivasi kerja pegawai dilingkungan Kantor Sekretariat KPU Kota Manado tetap dapat dipertahankan bahkan lebih ditingkatkan agar motivasi kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas di Kantor Sekretariat KPU Kota Manado dapat berjalan dengan baik sehingga kinerja institusi akan lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gomes, E. C. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevidh dan J.H. Donnely. 2000. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*, Terjemahan Sugondo. Edisi 4. Erlangga, Jakarta.
- Gie T.L., 1982, *Ensiklopedi Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Mannulang M, 1992, *Manajemen Personalia*, Alumni, Bandung.
- Martoyo, S., 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moleong, L, 2002, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Nawawi, H, 2001, *Metode Penelitian di Bidang Sosial*, Gadjah Mada University, Yogyakarta.
- Poerwardarminta, W. J. S. 1993. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, S & H. Handoko, 1990. *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- Ruki, A. 2002, *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, Gramedia, Jakarta.
- Siagian, S.P. 1988. *Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta, Gunung Agung.
- ....., 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE, Jakarta.
- Singarimbun, M dan S. Effendi, 1995. *Metode Penelitian Survai*. LP3ES, Jakarta.

- Stoner, L.J. & C. Wankel, 1989. *Manajemen. Terjemahan Bakowantun Wilhemus*, Intermedia, Jakarta.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Suharsimi Arikunto, 1985. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Bina Aksara, Jakarta.
- Westerman & Donoghue, 1992. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

**Sumber lain :**

- Peraturan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Nomor 4 Tahun 2010 Tentang
- Uraian Tugas Staf Pelaksana Pada Sekretariat Jendral KPU, Sekretariat
- KPU Provinsi, dan Sekretariat KPU Kabupaten/Kota.