

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH DI KABUPATEN
KOTAWARINGIN TIMUR**

Ansita Christiana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sampit

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur serta pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur. Populasi penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kotawaringin Timur sebanyak 70 pegawai, yang terdiri dari Pegawai negeri 44 orang dan honorer 26 orang. Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kuesioner terhadap 70 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Kemudian dilakukan analisis terhadap data-data yang diperoleh berupa analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis melalui uji t dan uji F serta uji analisis koefisien determinasi (r^2). Teknik analisis data digunakan adalah analisis linear berganda yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian. Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 0,195 + 0,553X_1 + 0,435 X_2$. Berdasarkan penelitian ini, menunjukkan bahwa : terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 8,117 dengan tingkat signifikan 0,000; terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 6,411 dengan tingkat signifikan 0,000; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 121,803 dengan tingkat signifikan 0,000. Dari hasil hipotesis nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 78,4% sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kinerja Pegawai

Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode atau cara. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam hal ini adalah pegawai. Sebagai penguatan dalam menjawab permasalahan yang sedang dibahas dalam makalah ini maka ada beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian motivasi antara lain:

Menurut Mangkunegara (2005) "motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan".

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (*energi*) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*motivasi intrinsik*) maupun dari luar individu (*motivasi ekstrinsik*).

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Luthans 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 kepada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah kompensasi dari contoh-contoh di atas.

Kinerja diberi batasan oleh Manajer sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Parter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya As'ad,(2003).

Dari batasan-batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Vroom tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut "*level of performance*" As'ad (2003). Biasanya orang yang mempunyai *level of performance* tinggi, disebut sebagai orang produktif dan sebaliknya orang yang mempunyai *level of performance* rendah (tidak mencapai standar) dikatakan sebagai orang yang tidak produktif.

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama.

Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (*motivasi*) pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian mengenai "**Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur**".

Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur?
3. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

A.Anwar Prabu Mangkunegara,(2005) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut:

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya.
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan.
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu.
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan.
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti.
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Sedangkan Hasibuan (2005), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka penulis dapat mengartikan bahwa motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat.

Secara garis besar, teori motivasi dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu teori motivasi dengan pendekatan isi/kepuasan (*content theory*), teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*) dan teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (*energi*) seseorang baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (*motivasi intrinsik*) maupun dari luar individu (*motivasi ekstrinsik*).

Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Dalam konteks studi psikologi, Abin Syamsuddin Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya:

1. Durasi kegiatan.
2. Frekuensi kegiatan.
3. Persistensi pada kegiatan.
4. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan.
5. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan.
6. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan.
7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan.
8. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Untuk memahami tentang motivasi, kita akan bertemu dengan beberapa teori tentang motivasi, antara lain:

Teori Motivasi Kebutuhan (*Hierarchy of needs*) dari Abraham H Maslow

Pendapat yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hirarkhi dalam pemenuhannya (*hierarchy of needs*). Kelima jenis kebutuhan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut.

Sumber: Hariandja (2002), Kelima jenis kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik (*physiological needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat mempertahankan diri sebagai makhluk fisik seperti kebutuhan untuk makanan, pakaian, dan kebutuhan rawagi lainnya.
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*) yaitu kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan rasa aman dari ancaman-ancaman dari luar yang mungkin terjadi seperti keamanan dari ancaman orang lain, ancaman bahwa suatu saat tidak dapat bekerja karena faktor usia, pemutusan hubungan kerja (PHK) atau faktor lainnya.
- c. Kebutuhan sosial (*social needs*) yaitu kebutuhan ini ditandai dengan keinginan seseorang menjadi bagian atau anggota dari kelompok tertentu, keinginan untuk menjalin hubungan dengan orang lain, dan keinginan membantu orang lain.
- d. Kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) yaitu kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain (masyarakat), tetapi lebih jauh dari itu, yaitu diakui/ dihormati/ dihargai orang lain karena kemampuannya atau kekuatannya. Kebutuhan ini ditandai dengan penciptaan simbol-simbol, yang dengan simbol itu kehidupannya dirasa lebih berharga. Dengan simbol-simbol seperti merek sepatu, merek jam dan lainnya merasa bahwa statusnya meningkat dan dirinya sendiri disegani dan dihormati orang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan aktualisasi/penyaluran diri dalam arti kemampuan/minat/potensi diri dalam bentuk nyata dalam kehidupannya merupakan kebutuhan tingkat tertinggi dari teori Maslow, seperti ikut seminar, loka karya yang sebenarnya keikutsertaannya itu bukan didorong oleh ingin dapat pekerjaan, tetapi sesuatu yang berasal dari dorongan ingin memperlihatkan bahwa ia ingin mengembangkan kapasitas prestasinya yang optimal.

Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori yang dipelopori oleh Frederick Herzberg ini merupakan teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang. Kondisi pertama adalah faktor motivator (*motivator factors*) atau faktor pemuas. Menurut Herzberg faktor motivator merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (*intrinsik*) yang mencakup (1) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*); (2) prestasi yang diraih (*achievement*); (3) peluang untuk maju (*advancement*); (4) pengakuan orang lain (*recognition*); (5) kemungkinan pengembangan karir (*possibility of growth*); dan (6) tanggung jawab (*responsible*).

Faktor kedua adalah faktor pemelihara (*maintenance factor*) atau hygiene factor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan. Faktor ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan para pegawai, karena faktor maintenance ini sebagai faktor yang besar tingkat ketidak puasannya yang bila tidak dipenuhi sebagaimana mestinya. Faktor ini dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi antara lain, (1) kompensasi; (2) kondisi kerja; (3) rasa aman dan selamat; (4) supervisi; (5) hubungan antar manusia; (6) status; dan (7) kebijaksanaan perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada pekerja.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang dikemukakan tadi, maka dalam penulisan ini cenderung menggunakan pendapat/teori Abraham H. Maslow dengan teori *hierarchy of needs* karena pendapat tersebut cukup berpengaruh di dalam mendorong kinerja seseorang pegawai.

Remunerasi adalah suatu hadiah, pembayaran atau balas jasa untuk jasa yang diberikan, Martoyo (2000).

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari organisasi.

Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli:

Menurut Dessler (2007) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Hasibuan (2012) mengemukakan beberapa tujuan kompensasi:

- a. Ikatan Kerja Sama
Kompensasi adalah salah satu syarat terjalannya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja
Balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan
Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

- f. Disiplin
Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh
Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah
Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Jenis Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan bisa digolongkan menjadi beberapa jenis. Sofyandi (2008) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)
Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect compensation*)
Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Kinerja seringkali dipikirkan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja. Menurut Mangkunegara, (2000) dalam bukunya, mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2000), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik apabila pegawai mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penjabatan karyawan sesuai keahliannya dan mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari organisasi.

Menurut Mangkunegara (2001) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Individu
Faktor individu meliputi: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikologis
Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Faktor Organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.
Kinerja seorang pegawai akan baik apabila:
 - a. Mempunyai keahlian yang tinggi.
 - b. Kesiediaan untuk bekerja.
 - c. Lingkungan kerja yang mendukung.
 - d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Sari (2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Kuantitas kerja
Jumlah kerja yang dilakukan suatu periode yang ditentukan.
- b. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. Kreatifitas kerja
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat dan efisien (tepat guna).
- d. Pengetahuan kerja
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu penjelasan sementara tentang perilaku, fenomena tertentu yang akan terjadi atau telah terjadi, mudrajad (2003). Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut; a) Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD di Kabupaten Kotawaringin Timur; b) Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD di Kabupaten Kotawaringin Timur; dan c) Diduga terdapat pengaruh Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur yang berlokasi Jl.Jendral Sudirman Km. 0 Sampit. Sedangkan yang menjadi responden adalah pegawai negeri sipil pada instansi tersebut yang berjumlah 44 orang dan honorer 26 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Ditetapan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua pegawai negeri sipil Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur Yang berjumlah 70 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil pada instansi tersebut yang berjumlah 44 orang dan honorer 26 orang.

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Penentuan pengambilan Sample menurut Arikunto (2008), apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena responden yang di ambil 100% dari jumlah populasi, yaitu 70 orang yang terdiri dari pegawai negeri sipil pada instansi tersebut yang berjumlah 44 orang dan honorer 26 orang pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Kepustakaan

Peneliti memperoleh data dengan melakukan studi pustaka terhadap obyek yang diteliti, diantara mengenai Peraturan Bupati tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Metode Angket

Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Meskipun terlihat mudah, teknik pengumpulan data melalui angket cukup sulit dilakukan jika respondennya cukup besar dan tersebar di berbagai wilayah.

Prinsip Penulisan angket menyangkut beberapa faktor antara lain:

1. Isi dan tujuan pertanyaan artinya jika isi pertanyaan ditujukan untuk mengukur maka harus ada skala yang jelas dalam pilihan jawaban.
2. Bahasa yang digunakan harus disesuaikan dengan kemampuan responden. Tidak mungkin menggunakan bahasa yang penuh istilah-istilah bahasa Inggris pada responden yang tidak mengerti bahasa Inggris, dsb.
3. Tipe dan bentuk pertanyaan apakah terbuka atau tertutup. Jika terbuka artinya jawaban yang diberikan adalah bebas, sedangkan jika pernyataan tertutup maka responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang disediakan.
4. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah kuesioner. Peneliti menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Delgado dan Munuera (2005). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini berinteraksi 1-5 dengan pilihan jawaban sebagai berikut:
 - 1) Sangat Setuju (SS)
 - 2) Setuju (S)
 - 3) Kurang Setuju (KS)
 - 4) Tidak Setuju (TS)
 - 5) Sangat Tidak Setuju (STS)

Dalam pengukuran penghitungannya dibantu dengan program komputer *SPSS for windows 11.5*.

Metode Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap nara sumber atau sumber data. Wawancara pada penelitian sampel besar biasanya hanya dilakukan sebagai studi pendahuluan karena tidak mungkin menggunakan wawancara pada 1000 responden, sedangkan pada sampel kecil teknik wawancara dapat diterapkan sebagai teknik pengumpul data.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2009).

Dinamakan variabel karena ada variasinya. Misalnya berat badan dapat dikatakan variabel, karena berat badan sekelompok orang itu bervariasi antara satu dengan yang lain. Agar variabel dapat diamati dan diukur, maka setiap konsep yang ada dalam permasalahan atau dalam hipotesis harus disusun definisi operasionalnya definisi operasional masing-masing dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Sistem kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi prestasi kerja. Namun demikian banyak organisasi mengabaikan potensi tersebut dengan suatu persepsi bahwa "kompensasi tidak lebih sekedar a cost yang harus diminimisasi". Tanpa disadari beberapa organisasi yang mengabaikan potensi penting dan berpersepsi keliru telah menempatkan sistem tersebut justru sebagai sarana meningkatkan perilaku yang tidak produktif atau counter productive. Kompensasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi seorang pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja, ini disebabkan kompensasi (X1) adalah merupakan daya pendorong bagi pegawai untuk berprestasi dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan / tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan / keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi seorang pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja, ini disebabkan motivasi (X2) adalah merupakan daya pendorong bagi pegawai untuk berprestasi dalam melaksanakan serta menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.

3. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi Kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Agar hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka instrument penelitian pada kuesioner yang digunakan sebagai pengumpulan data primer tersebut harus memenuhi validitas dan reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu *instrumen* digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Menurut Sugiono (2010) untuk menguji *validitas* konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukur konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah *konsisten* atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali(2001).

Reliabilitas diukur dari koefisien korelasi, apabila koefisien korelasi positif dan signifikan maka instrumen tersebut sudah dinyatakan reliabel.

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah taksiran terhadap parameter populasi melalui data sampel (Sugiono, 2000). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian yang dilakukan secara bersama-sama antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif adalah suatu cara analisa dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat secara linier dan untuk mengetahui pengaruh antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisa koefisien korelasi (r)

Untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel yang akan dicari hubungannya. Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antar variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Hubungan dinyatakan positif, apabila nilai suatu variabel ditingkatkan maka akan meningkatkan variabel yang lain dan sebaliknya apabila satu variabel diturunkan maka akan menurunkan variabel yang lain. Hubungan dinyatakan negatif, apabila satu variabel dinaikan maka akan menurunkan variabel yang lain dan sebaliknya apabila satu variabel diturunkan maka variabel menaikkan variabel yang lain.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu mempunyai koefisien korelasi = 1 atau -1, maka hubungan tersebut sempurna. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Korelasi Product Moment*.

Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi disebut juga koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen.

Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa kondisi penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa dua variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Hasil uji- t (parsial) yang dilakukan variabel motivasi (X_1) telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,117 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur dan hasil uji- t (parsial) yang dilakukan variabel kompensasi (X_2) telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,411 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur. Sedangkan hasil uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 121,803 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

Analisa Koefisien Determinasi (r^2)

Nilai R Square (r^2) sebesar 0,784 yang menyatakan bahwa kedua variabel *independen* yaitu motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) mempengaruhi variabel *dependen* (Y) sebesar 78,4% dan sisanya 21,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dari pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan hasil uji- t (parsial) yang dilakukan variabel motivasi (X_1) telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,117 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur. Sedangkan hasil uji- t (parsial) yang dilakukan variabel kompensasi (X_2) telah diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,411 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.

2. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 121,803 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai (Y) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur.
3. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi (r^2) dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini mampu menerangkan 78,4% mempengaruhi kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di Kabupaten Kotawaringin Timur sedangkan sisanya 21,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari kunto (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta Jakarta.
- As'ad (2003). *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2.Liberty. Yogyakarta
- Abin Syamsuddin Makmun (2003). *Psikologi Pendidikan*. PT. Rosda Karya Remaja, Bandung.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Renaja Rosdakarya.
- A.Anwar Prabu Mangkunegara (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Dessler, Gary (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Fuad Mas'ud (2004), *Survey Diagnosis Organizational*, Undip, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi Jakarta : Bumi Aksara
- Hariandja Marihot Tua Efendi (2002) *manajemen sumber daya manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Grasindo
- Herman Sofyandi (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Husein Umar (2003), *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakart: Erlangga.
- Martoyo, S (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Makmur, Syamsuddin Abin (2003). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, S dan Coulter, M (2007). *Manajemen*, Edisi Kedelapan, Penerbit. PT. Indeks: Jakarta
- Sondang P. Siagian, M. P. A (2002), *Sistem Informasi Manajemen*, Edisi kedua, Bumi Aksara, Jakarta.