

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

Wisnu Ainun Prestiawan¹⁾, Suparni Sampetan²⁾, Andi Rizkiyah Hasbi³⁾

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Palopo

E-mail: muhwisnu118@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh pendapatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 60 karyawan tetap Perumda Tirta Mangkaluku Palopo. Sampel yang dipilih sebanyak 52 orang. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengevaluasi kebenaran dan konsistensi data, serta menggunakan uji T dan F untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara remunerasi karyawan dengan kinerja Perumda Tirta Mangkaluku Palopo. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan adanya korelasi antara remunerasi dan motivasi kerja yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Palopo. Kedua unsur tersebut memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dalam Perusahaan

Kata Kunci: *Motivasi, Kompensasi, Kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis untuk mencapai tujuan organisasi melalui koordinasi dan pemanfaatan tenaga kerja kolektif yang efektif. Oleh karena itu, manajer di semua tingkatan dituntut untuk berpartisipasi dalam SDM. Manajer sebagian besar bergantung pada pekerjaan orang lain untuk menyelesaikan tugas, dan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif diperlukan untuk mencapainya. Sumber daya manusia secara konsisten dihadapkan pada beberapa aturan.

Kinerja perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, karena hal itu mencerminkan perilaku kerja dan efektivitas mereka dalam memenuhi tanggung jawab mereka dalam organisasi dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi merupakan aspek penting dalam menghasilkan kinerja yang sejalan dengan tujuan rencana operasional perusahaan. Motivasi dapat menjadi katalisator untuk mendorong perusahaan meningkatkan kinerja stafnya.

Perumda Tirta Mangkaluku Palopo merupakan badan usaha milik pemerintah yang bertugas mengelola pengolahan dan layanan air. Ini termasuk mengawasi infrastruktur fasilitas air dan mengatur sistem distribusi. Perusahaan ini harus meningkatkan sektor layanannya dengan mengembangkan layanan dengan benar untuk memastikan kepuasan klien. Studi ini didasarkan pada penemuan dampak kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa bonus sering diberikan tidak tepat waktu, dan dalam jumlah yang berlebihan.

Motivasi karyawan yang tidak memadai dapat memengaruhi tingkat keterlibatan mereka. Moral karyawan yang menurun dapat secara signifikan memengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan finansial. Tantangan: Perusahaan yang gagal memberikan motivasi dapat menimbulkan beberapa masalah, termasuk bonus yang tidak memadai, fasilitas yang kurang baik, pembinaan insentif yang tidak efektif, dan upah lembur yang tidak proporsional. Salah satu masalah umum yang muncul ketika motivasi kerja menurun adalah kurangnya

perhatian dan pengakuan yang diberikan oleh eksekutif perusahaan kepada karyawan yang berkinerja baik.

Studi dengan judul yang ditentukan "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo" menarik perhatian penulis berdasarkan uraian latar belakang yang ada.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan termasuk dalam ranah penelitian asosiatif, yang secara khusus berfokus pada pembentukan hubungan antara tiga variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Mangkaluku Palopo. Populasi penelitian terdiri dari 60 orang yang merupakan pekerja tetap Perumda Tirta Mangkaluku di sektor Produksi. Ukuran sampel penelitian terdiri dari 60 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling, khususnya menggunakan metodologi pengambilan sampel jenuh. Ini melibatkan pengambilan sampel semua anggota populasi, sehingga menghasilkan ukuran sampel sebanyak 60 orang. Untuk menilai ketepatan dan ketergantungan data, peneliti menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validasi

Uji validasi digunakan untuk menilai validitas kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pernyataan yang dikandungnya mampu mengukur aspek minat yang dimaksud secara akurat. Pedoman suatu model dikatakan valid jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dari nilai $r_{positif}$.

Hasil Uji Validasi Kompetensi (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Kompetensi

No. Butir	R hitung	>/<	R tabel	Status
1.	0.653	>	0.216	Valid
2.	0.705	>	0.216	Valid
3.	0.768	>	0.216	Valid
4.	0.591	>	0.216	Valid
5.	0.707	>	0.216	Valid
6.	0.666	>	0.216	Valid
7.	0.382	>	0.216	Valid
8.	0.370	>	0.216	Valid
9.	0.476	>	0.216	Valid
10.	0.492	>	0.216	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

No. Butir	R hitung	>/<	R tabel	Status
1.	0.668	>	0.216	Valid
2.	0.658	>	0.216	Valid
3.	0.694	>	0.216	Valid
4.	0.731	>	0.216	Valid
5.	0.693	>	0.216	Valid
6.	0.707	>	0.216	Valid
7.	0.721	>	0.216	Valid
8.	0.708	>	0.216	Valid
9.	0.411	>	0.216	Valid
10.	0.425	>	0.216	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

No. Butir	R hitung	>/<	R tabel	Status
1.	0.525	>	0.216	Valid
2.	0.832	>	0.216	Valid
3.	0.805	>	0.216	Valid
4.	0.482	>	0.216	Valid
5.	0.755	>	0.216	Valid
6.	0.631	>	0.216	Valid
7.	0.714	>	0.216	Valid
8.	0.670	>	0.216	Valid
9.	0.654	>	0.216	Valid
10.	0.586	>	0.216	Valid

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	10	0,790	Baik
2	Motivasi Kerja (X2)	10	0,846	Sangat Baik
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	0,848	Sangat Baik

Sumber : Data diolah pada SPSS26

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	28,152	8,751		3,217	0,002
Kompensasi	0,135	0,166	0,125	0,815	0,419
Motivasi	0,445	0,139	0,491	3,211	0,002

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 28,152 + 0,135 X_1 + 0,445 X_2$$

Hasil persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Bila Kompensasi Karyawan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) adalah tepat 28,152.
2. Bila b1 sama dengan 0,135, maka koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan arah regresi positif. Bila nilai remunerasi karyawan X1 meningkat sebesar 1 poin, maka nilai Y atau kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,135.
3. Angka tersebut adalah 3. Nilai b2 adalah 0,445, yang menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel insentif memiliki arah positif. Hal ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan satu poin pada nilai X2 Motivasi Kerja atau Y, akan terjadi kenaikan sebesar 0,445.

Hasil Uji t

Tabel 6. Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	28,152	8,751		3,217	0,002
Kompensasi	0,135	0,166	0,125	0,815	0,419
Motivasi	0,445	0,139	0,491	3,211	0,002

1. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Variabel kompensasi X1 memiliki nilai t terhitung sebesar 0,815 setelah uji-t dijalankan. Dengan derajat kebebasan (df) N-k-1, yang berarti N adalah banyaknya sampel dan k adalah banyaknya variabel bebas, dengan tingkat keyakinan 95%, nilai t-tabel adalah 1,67203. Tingkat signifikansinya adalah 0,05. Dengan nilai t yang ditentukan sebesar 0,815 dan nilai T-tabel sebesar 1,67203, kita dapat menyimpulkan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,419 (sig < 0,05). Dari apa yang dapat kita kumpulkan dari uraian di atas, tampaknya gaji memiliki sedikit atau tidak ada dampak terhadap produktivitas di Perumda Tirta Mangkaluku Palopo. Jika demikian halnya, kita dapat mengesampingkan hipotesis nol (Ho) dan hipotesis alternatif (H1). X2, variabel insentif kerja, memiliki nilai t hitung sebesar 3,211, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,67203. Nilai tersebut juga lebih kecil dari batas 0,05, karena nilai

signifikansinya adalah 0,002. Singkatnya, kita dapat mengatakan bahwa H2 benar sedangkan Ho salah.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	275,010	2	137,505	12,414	,000 ^b
Residual	542,740	49	11,07		
Total	817,750	51			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X₂, TOTAL_X₁

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Uji signifikansi simultan/gabungan, yang juga dikenal sebagai uji statistik F, menghasilkan nilai Fhitung sebesar 12,414. Derajat kebebasan untuk variabel pertama (df1) dihitung sebagai jumlah variabel dikurangi satu, yang dalam hal ini adalah 3-1 = 2. Derajat kebebasan untuk variabel kedua (df2) dihitung sebagai jumlah sampel dikurangi jumlah variabel independen dikurangi satu, yang dalam hal ini adalah 60-2-1 = 57. Nilai F kritis pada taraf signifikansi 0,05 adalah 3,16. Namun, pada taraf signifikansi 0,05, nilai F hitung sebesar 12,414 lebih besar dari nilai F tabel. Model regresi tersebut sesuai untuk meramalkan kinerja pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Palopo berdasarkan signifikansi statistik, dengan probabilitas kurang dari 0,05. Kinerja pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Palopo dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2).

Hasil Uji R²

Tabel 8. Hasil Uji R² Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.580 ^a	0.336	0.309	3,328	1,981

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah pada SPSS26

Koefisien determinasi yang dihitung adalah 0,309. Data tersebut menunjukkan bahwa kompensasi karyawan dan motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 31%, sedangkan 69% sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, termasuk lingkungan kerja, kompetensi, budaya perusahaan, dan lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi pegawai memiliki pengaruh yang menguntungkan namun secara statistik dapat diabaikan terhadap kinerja staf layanan Perumda Tirta Mangkaluku Palopo. Pasalnya, pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Palopo merupakan pegawai negeri sipil yang memperoleh gaji dan tunjangan yang ditetapkan. Oleh karena itu, gaji yang diterimanya seringkali tidak terkait dengan kinerja atau prestasinya. Konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrianti dan Mandaria (2021), penelitian ini difokuskan pada pegawai

pemerintah atau pegawai negeri sipil di Kecamatan Siulak, Kabupaten Kerinci. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan et al. (2017), yang meneliti pegawai di sektor swasta pada PT Metra Palma Fire (Medco Agro). Penelitian tersebut mengungkapkan hasil yang serupa dengan gaji yang memiliki signifikansi statistik dan tidak signifikansi. Sebaliknya, banyak penelitian menunjukkan hubungan langsung antara remunerasi yang ditawarkan oleh perusahaan dan kinerja karyawan.

Remunerasi yang adil dan sesuai berpotensi meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, memberikan pengakuan atas prestasi karyawan, mempertahankan karyawan yang berharga, dan menarik bakat unggul (Farhah et al., 2020; Kusumawardani & Dewi, 2020; Nurcahyani & Adnyani, 2016). Kinerja karyawan terutama dipengaruhi oleh kompensasi, menurut penelitian Asniwati (2022).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja di Perumda Tirta Mangkaluku Palopo sangat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sesuai dengan penelitian lain, penelitian ini menemukan bahwa dorongan intrinsik dalam bekerja berkorelasi secara signifikan dengan kinerja di tempat kerja. (Ady & Wijono, 2013; Rahayu, 2017; Lusri, 2017; Farhah et al., 2020).

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 23,83% terhadap produktivitas di tempat kerja. Ketika kita berbicara tentang apa yang memotivasi seseorang untuk bekerja keras dan memberikan yang terbaik dalam aktivitasnya, yang kita maksud adalah lingkungan internal dan eksternal (Rahayu, 2017). Hasil, kualitas, dan pencapaian pekerjaan seorang karyawan merupakan komponen kinerjanya. (Ady & Wijono, 2013).

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komponen gaji dan insentif kerja di Perumda Tirta Mangkaluku Palopo. Beberapa penelitian telah menemukan adanya korelasi antara gaji, motivasi intrinsik, dan produktivitas di tempat kerja, sehingga hal ini masuk akal. Motivasi merupakan suatu dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang memacu individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan secara maksimal sesuai dengan kemampuannya. (Welschen et al., 2013). Harras (2019) mengatakan bahwa manajemen harus berupaya untuk menumbuhkan motivasi melalui rangsangan eksternal. Sumber eksternal dapat mencakup unsur-unsur yang berwujud maupun tidak berwujud. Ketika kedua faktor tersebut hidup berdampingan dan mempunyai korelasi yang baik, maka dapat berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Penelitian dan pembahasan penulis tentang pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Palopo menghasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Mangkaluku Palopo.
2. Motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai pada Perumda Tirta Mangkaluku Palopo.
3. Kompensasi dan motivasi kerja sama-sama mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap loyalitas pegawai pada Perumda Tirta Mangkaluku Palopo.

Dasar pemikiran dan kesimpulan yang diberikan membuat kita percaya bahwa, meskipun variabel motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, variabel gaji tidak memengaruhinya. Meskipun demikian, ada efek sinergis antara semua faktor ini dan hasil kerja pekerja. Sektor pendidikan secara keseluruhan dan organisasi terkait diperkirakan akan sangat terpengaruh oleh kesimpulan penelitian ini.

Saran

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen, yaitu kompensasi dan motivasi kerja; oleh karena itu, peneliti lain dapat menggunakan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kecerdasan intelektual, gender, gaji, motivasi kerja, insentif, dan lainnya.
2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan tetap pada Perumda Tirta Mangkaluku Palopo saja, sehingga untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas jangkauan responden seperti menggunakan responden dari dua atau tiga instansi yang lebih besar, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan disektor swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101–112.
- Afrianti, F., & Mandaria, F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Siulak, Kab. Kerinci. *Akrab Juara: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 141–149.
- Asniwati, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161–1174.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Online Journal of Economics Education Study Program*, 5 (1), 1.
- Gibson, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Erlangga.
- Harras, H. (2019). The Analysis of Leadership Effect and Organizational Culture on Employees Performance of Panin Bank. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(1), 31–40.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 288)*. Bumi Aksara.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kusumawardani, D., & Dewi, A. K. (2020). The Effect of Income Inequality on Carbon Dioxide Emissions: A Case Study of Indonesia. *Heliyon*, 6(8).
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mangkunegara, A. P. (2008). Pengaruh Pola Perilaku Kepemimpinan Orientasi Prestasi terhadap Motivasi Berprestasi dan Penerapan Budaya Organisasi. *Phronesis (Misc)*, 10(2).

- Mangkuprawira, T. S. (2011). *Strategi Efektif Mengelola Karyawan*. PT Penerbit IPB Press.
- Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction As an Intervening Variable. *Unud Management E-Journal*, 5(1).
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Kedu). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (13 Three E). Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabeta.
- Welschen, J., Todorova, N., & Mills, A. (2013). *Understanding the Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation on Knowledge Sharing*.