Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstp) Kabupaten Maros

Andini Fauziah¹, Romansyah Sahabuddin², M. Ilham Wardhana Haeruddin³, Burhanuddin⁴, Muhammad Ichwan Musa⁵

Universitas Negeri Makassar

Abstrak

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maros. Dibimbing oleh Romansyah Sahabuddin dan M. Ilham Wardhana Haeruddin.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maros sebanyak 65 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, wawancara dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 23 untuk membuktikan hipotesis ketiga variabel. Hasil penelitian ini untuk variabel kompensasi nilai thitung sebesar 3,390 sementara nilai ttabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,389 maka thitung > ttabel. Dan nilai signifikan yaitu $0,001 < 0,05$ artinya individual variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Sedangkan untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai thitung sebesar 2,596 sementara nilai ttabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,389 maka thitung > ttabel artinya individual variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis pertama dan kedua yang diajukan diterima, yang berarti hipotesis ketiga yang diajukan juga diterima. Dengan artian bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

Copyright (c) 2023 Andini Fauziah

✉ Corresponding author :

Email Address : AndiniFauziah1@gmail.com.

PENDAHULUAN

Peran Pegawai Negeri Sipil untuk menjalankan tugas sebagai aparatur negara yang bertugas sebagai seorang abdi negara untuk mengabdikan kepada masyarakat dan memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat yang dilandasi dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sebagai seorang pegawai negeri sipil tentu saja harus memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan kriteria instansi masing-masing. Untuk hal tersebut maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik, seperti yang diketahui bahwa manusia adalah salah satu sumber daya yang cukup penting dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan beradaptasi yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi maupun instansi perusahaan.

Menurut Sutrisno (Maryani, dkk, 2020) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya, hasil kerja yang dapat dicapai oleh

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas...

seseorang maupun sekelompok orang di dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing atau mengenai bagaimana seseorang diharapkan dapat

berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas mereka serta sesuai dengan kualitas, kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas mereka. Sadar akan pentingnya peran manusia dalam mengembangkan organisasi maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah informasi berupa kuantitas dan kualitas hasil kerja seseorang dan juga lembaga akan terus menerus berkembang apabila pengelolaan sumber daya manusianya dapat dikelola dengan baik dan benar. Adapun untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi, perlu dilakukan dengan cara memberikan kompensasi dan memberikan motivasi kerja untuk mendukung pegawai bekerja lebih tekun dalam menjalankan tugas-tugasnya. Wahyuddin dan Mahardikwanto (Ahmad, 2022) kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, kompensasi, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, motivasi, komunikasi, jabatan, kepemimpinan, kepuasan kerja, pelatihan, dan lain sebagainya. Adapun faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh sesuai dengan realita yang terjadi, ada yang berpengaruh lebih kuat dan berpengaruh tidak kuat. Kinerja seorang pegawai yang signifikan terjadi akibat adanya dorongan motivasi yang baik dari pimpinan. Motivasi menjadi salah satu landasan kerja para pegawai untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dimiliki, adapun cara-cara untuk menciptakan semangat kerja pegawai yaitu dengan cara memberikan suatu apresiasi kepada pegawai yang bekerja dengan tekun dengan demikian pegawai akan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kompensasi merupakan sebuah kontra dari suatu prestasi atas penggunaan jasa maupun tenaga yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja. Jadi kompensasi diberikan bertujuan untuk membalas jasa atau memberikan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang pegawai agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat dan tekun. Motivasi adalah sebuah kondisi mendorong atau menjadi salah satu alasan bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung dengan sadar.

Kompensasi dan Motivasi Kerja yang dimiliki oleh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros akan menjadi salah satu pendorong di dalam pencapaian maupun peningkatan kinerja pegawai. Dengan tidak menghilangkan esensi dasar bahwa hak kepegawaian dapat diperoleh jika kewajiban yang diberikan kepada pegawai telah terpenuhi oleh PNS yang bersangkutan.

DPMPTSP adalah salah satu instansi pemerintahan yang memiliki kewenangan penyelenggaraan pelayanan perizinan dengan berbasis teknologi. DPMPTSP memiliki tugas pokok untuk membantu gubernur melalui koordinasi dengan sekretaris daerah dalam menyelenggarakan sebuah perumusan, penetapan, pengoordinasian dan pengendalian pelaksanaan tugas serta program dan kegiatan berdasarkan urusan pemerintahan yang menjadi suatu kewenangan dan tugas membantu pada bidang promosi penanaman modal, bidang pengendalian penanaman modal, serta bidang pelayanan. Berdasarkan informasi yang telah penulis peroleh kompensasi, motivasi kerja yang dimiliki DPMPTSP Kabupaten Maros untuk pegawai kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada para pegawai yaitu berupa gaji pokok untuk setiap pegawai namun berbeda untuk Sekretaris dan Kabid yang diberikan kompensasi finansial tidak langsung berupa kendaraan dinas untuk bertugas guna untuk melaksanakan tugas di luar instansi, kompensasi finansial tidak langsung selanjutnya yang pegawai DPMPTSP dapatkan adalah tunjangan pensiun yang akan mereka dapatkan ketika masa dinas mereka sudah habis, dan juga cuti yang mereka dapatkan seperti cuti hamil, dan cuti tahunan. Serta pegawai juga mendapatkan fasilitas yang cukup layak dan nyaman untuk para pegawai DPMPTSP dimana mereka mendapatkan ruangan pada setiap bidang kerja yang ada dan instansi juga dilengkapi

dengan fasilitas parkir untuk para pegawai dan juga untuk masyarakat yang ingin melakukan proses perizinan pelayanan di DPMPTSP. Dan untuk kompensasi nonfinansial yang pegawai dapatkan adalah karir yang aman pada jabatan, pengakuan atas pekerjaan yang mereka lakukan, dan pada lingkungan kerja meliputi pujian, merasa nyaman di instansi tersebut, dan merasa senang dan kondusif di instansi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, motivasi kerja yang diberikan pimpinan DPMPTSP yaitu motivasi ekstrinsik dimana pemimpin memberikan motivasi guna menambah semangat kerja pegawai agar mampu bekerja dengan senang hati, bekerja dengan target yang jelas, dan mampu memberikan sikap positif untuk setiap tantangan yang diberikan, berinisiatif untuk bekerja dan mampu memberikan ide-ide yang kreatif dan berguna bagi instansi.

Berdasarkan hasil wawancara Kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai saling berkaitan antara satu dan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, hal ini disebabkan karena kompensasi yang diberikan mampu memotivasi pegawai untuk bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh. Guna mencapai suatu tujuan, maka suatu instansi tentu saja menginginkan kinerja dari pegawainya secara maksimal. Kinerja dapat dikatakan sebagai suatu inti pencapaian yang harus dimiliki oleh seorang pegawai guna mendapatkan hasil yang ingin diperoleh, untuk mendapatkan hasil yang diinginkan tentu diperlukan adanya sikap ulet dalam bekerja dan kinerja yang berdampak positif dari para pegawai untuk instansi. Oleh sebab itu, diharapkan bagi instansi dapat membuat sebuah tatanan sistem dengan memperhatikan beberapa faktor-faktor yang ikut berpengaruh pada sikap dan kinerja dari pegawai guna untuk memastikan tercapainya tujuan instansi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif pendekatan kuantitatif serta menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023. Dengan rentang waktu yang digunakan untuk penelitian ini kurang lebih 3 bulan. Penelitian dilakukan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros dengan objek penelitian pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Menurut Sugiyono (Agusta dan Sutanto, 2013) populasi adalah dimana wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian berasal dari pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros yang berjumlah 65 orang pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Kepala Dinas dan PNS Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maros. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 orang. Teknik sampel yang digunakan adalah Sampling Jenuh, sampling jenuh merupakan Teknik dimana menentukan sampel apabila semua anggota dari populasi dijadikan sampel Sugiyono (Agusta dan Sutanto, 2013).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan yang berupa angka-angka yang setelahnya ditarik sebuah kesimpulan dari pengujian tersebut. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Maros berdiri pada tahun 2016, DPMPTSP merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas dan fungsi menyelenggarakan urusan dalam bidang penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kabupaten Maros merupakan salah satu kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Selatan, Maros terletak di bagian Barat Sulawesi Selatan yang terletak antara 40° 45' - 50°07' lintang selatan dan 109°205' - 129°12' bujur timur. Luas wilayah Kabupaten Maros 1.619.12 Km² yang

secara administrasi pemerintahannya terdiri dari 14 kecamatan dan 103 Desa/kelurahan. Kabupaten Maros terletak ± 30 KM arah utara Kota Makassar, yaitu ibukota dari Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah kecamatan yang ada di Kabupaten Maros tidak mengalami perubahan dikarenakan pemekaran, jumlah kecamatan di Kabupaten Maros sebanyak 14 yang terdiri atas 80 Desa dan 23 Kelurahan (103 Desa/Kelurahan). Penduduk Kabupaten Maros pada tahun 2019 berjumlah 353.121 jiwa.

SIMPULAN

Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Artinya, semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Artinya, semakin besar kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Referensi:

- Adam, Muhammad. (2015). Manajemen Pemasaran Jasa, Bandung: Alfabeta
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. 2014. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.
- Andaiyani. 2015. "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia, Pertumbuhan Ekonomi, dan Belanja Operasional terhadap Jumlah Alokasi Belanja Modal pada Pemerintahan Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Barat." Tesis tidak diterbitkan. Tanjungpura: PPs Tanjungpura Ali Maulidi 2018
- Arbawa, Delta Lexi dan Paulus Wardoyo. "Keunggulan Bersaing: Berpengaruh terhadap Kinerja Pemasaran". Jurnal Program Studi Magister. Universitas Semarang. Nurofik, A., Rahajeng, E., Munti, N. Y. S., Hardiansyah, A., Firmansyah, H., Sani, A., ... & Wiyono, A. S. (2021). PENGANTAR TEKNOLOGI INFORMASI. Penerbit Insania.
- Sani, A. (2017). Sistem Manajemen Otomasi Perpustakaan Berbasis Open Source Senayan Library Management System (SLiMS) (Studi Kasus Perpustakaan H. Bata Ilyas STIE AMKOP Makassar). SEIKO: Journal of Management & Business, 1(1), 47-65.
- SYARIFUDDIN, S., ILYAS, J. B., & SANI, A. (2021). PENGARUH PERSEPSI PENDIDIKAN & PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KANTOR DINAS DI KOTA MAKASSAR. Bata Ilyas Educational Management Review, 1(2).
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences, 4(4), 8791-8799.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit TK. II Pelamonia Makassar. Jurnal Mirai Management, 1(2), 310-412.
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. Jurnal Ilmiah Ecosystem, 20(3), 231-238.
- Irsan, I., & Sani, A. (2018). Praktik Manajemen Pengetahuan Pustakawan Dalam Mengembangkan Koleksi Lokal Makassar Di Dinas Perpustakaan Kota Makassar. Jurnal Mirai Management, 3(1), 121-135.

- Munir, M., Fachmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 161-170.
- Syarifuddin, U., Ilyas, G. B., Misbahuddin, M., Mustafa, H., & Sani, A. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Kerajinan Anyaman Rotan dan Bambu melalui Pemasaran Online di Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 2(2), 1-24.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Amar Sani, A. S. (2021). Relevance of social media applications as a marketing strategy for Indonesian tourism destinations (literature analysis study). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 4(3), 5705-5712.
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27.
- Asriani, A., Putri, N., Kurniawan, S., & Sani, A. (2022). Pengaruh Personal Selling terhadap Peningkatan Penjualan Alat Tulis pada CV. Etalase Mitra Jaya di Wajo pada Masa Lockdown Pandemi Covid 19. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 13-19.