INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2777-2785
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: https://j-innovative.org/index.php/Innovative

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAN-PT

Iwan Supriyanto
Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Email: iwan.isp@bsi.ac.id[1✉]

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. dengan sempel berjumlah 40 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Kata Kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This type of research is associative research. Hypothesis testing is performed by multiple regression tests. The sampling technique used is a saturated sample.with a sempel totaling 40 people. Data processing using SPSS software version 21. Data analysis techniques use classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and determination coefficient testing.
Keywords: *Compensation, Motivation, Employee Performance*

Copyright @ Iwan Supriyanto

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memegang peranan vital dalam membangunan dan meciptakan sumber daya manusia yang unggul di tengah persaingan global yang semakin ketat, SDM unggul bisa tercipta ketika mutu pendidikan tinggi semakin baik, Organisasi publik seperti Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan kualitas dan tututan mutu pendidikan tinggi di Indonesia, BAN-PT memegang peran sentral dalam memastikan kualitas dan standar pendidikan tinggi di seluruh negeri. Kualitas evaluasi dan akreditasi perguruan tinggi yang dilakukan oleh BAN-PT menjadi penentu dalam menentukan apakah sebuah institusi pendidikan tinggi memenuhi standar yang ditetapkan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas.

Untuk menjalankan misi penting ini, BAN-PT sangat bergantung pada kinerja para pegawainya, SDM yang ada di instansi tersebut harus memiliki kualifikasi yang sesuai, ada banyak variable yang mendukung SDM untuk bekerja menjadi lebih baik lagi, dalam konteks ini, faktor-faktor internal seperti kompensasi dan motivasi pegawai menjadi hal yang krusial untuk dipelajari dan dipahami. Efektivitas, kompensasi, dan dedikasi pegawai juga menjadi faktor kunci dalam menjalankan fungsi evaluasi dan akreditasi dengan baik. Namun, tantangan yang dihadapi oleh BAN-PT dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai semakin kompleks. Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perkembangan tuntutan akreditasi yang lebih tinggi, serta perubahan dalam tata kelola pendidikan tinggi mengharuskan BAN-PT untuk terus beradaptasi.

Kompensasi, sebagai bentuk penghargaan dan imbalan yang diberikan kepada pegawai, memiliki potensi besar untuk memotivasi mereka dan memengaruhi kinerja mereka di lingkungan kerja. Begitu juga dengan motivasi, yang merupakan pendorong internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal. Oleh karena itu, menjelajahi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di BAN-PT adalah suatu langkah yang relevan dan bermakna.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang diberikan kepada pegawai BAN-PT, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, atau insentif lainnya, berhubungan dengan tingkat motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Selain itu, penelitian ini juga akan melihat sejauh mana tingkat motivasi pegawai dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam mengakreditasi perguruan tinggi.

Dalam rangka untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam tentang peran kompensasi dan motivasi dalam konteks BAN-PT, penelitian ini akan melibatkan analisis data kualitatif dan mungkin juga wawancara dengan pegawai BAN-PT untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi

Copyright @ Iwan Supriyanto

manajemen BAN-PT untuk meningkatkan kualitas kerja dan kinerja pegawai mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia.

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor BAN-PT menjadi relevan. Kompensasi yang kompetitif dan mekanisme motivasi yang efektif dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam menjalankan tugas-tugas kritis evaluasi dan akreditasi. Namun, pemahaman mendalam tentang bagaimana kompensasi dan motivasi berdampak pada kinerja pegawai di BAN-PT masih terbatas

Beberapa pertanyaan mendasar yang perlu dijawab dalam konteks penelitian ini adalah: Bagaimana kompensasi yang diberikan kepada pegawai di BAN-PT mempengaruhi motivasi mereka untuk bekerja secara optimal? Apakah motivasi yang tinggi di antara pegawai BAN-PT berdampak positif pada kinerja pegawai? Dan bagaimana hubungan antara kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas BAN-PT?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi BAN-PT dalam mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kompensasi dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai dapat membantu BAN-PT dalam meningkatkan kualitas layanan mereka dan, akhirnya, kualitas pendidikan tinggi di Indonesia secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode survei respondenya adalah pegawai di kantor BAN-PT yang berjumlah 40 orang tidak termasuk pimpinan yang dijadikan sampel penelitian, pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 21.

Copyright @ Iwan Supriyanto

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan uji one sample kolmogorov smirnov test. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS IBM Statistic 21 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,08847988
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,714
Asymp. Sig. (2-tailed)		,688

Sumber: SPSS IBM Statistics 21

Berdasarkan tabel 1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan ketiga variabel (0,688) bernilai lebih dari Alpha (5%). Dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya distribusi frekuensi masing-masing variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas.Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen.Jika variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi_X1	,989	1,011
	Motivasi_X2	,989	1,011

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : SPSS IBM Statistic 21

Copyright @ Iwan Supriyanto

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui hasil perhitungan tolerance menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) memiliki nilai tolerance 0,989, Motivasi (X2) memiliki nilai tolerance 0,989. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. Kemudian, hasil perhitungan nilai Varian Inflation Factor (VIF) menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) memiliki nilai VIF 1,011, Motivasi (X2) memiliki nilai VIF 1,011. Kedua nilai variabel tersebut < 10.Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,255	4,057
	Kompensasi_X1	,154	,156
	Motivasi_X2	,785	,126

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : SPSS IBM Statistic 21

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa persamaan di atas menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut Y = 3,255 + 0,154X1+ 0,785X2. Nilai konstanta (a) sebesar 3,255 menunjukkan besarnya kinerja pegawai jika variabel Kompensasi (X1) dan motivasi (X2) sama dengan nol. Jika koefisien regresi variabel kompensasi (β1) sebesar 0,154 menunjukkan besarnya peranan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel motivasi konstan. Artinya apabila faktor kompensasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,154 satuan nilai dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.Nilai koefisien regresi variabel motivasi (β2) sebesar 0,785 menunjukkan besarnya peranan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan asumsi variabel kompensasi konstan. Artinya apabila faktor motivasi meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi kinerja pegawai meningkat sebesar 0,785 satuan nilai dengan asumsi variabel kompensasi konstan.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis uji t dilakukan pada setiap variable independen seperti pada tabel 4 berikut ini:

Copyright @ Iwan Supriyanto

Tabel 4. Hasil Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.255	4.057		.802	.428
	Kompensasi	.154	.156	.114	.985	.331
	Mmotifasi	.785	.126	.718	6.217	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : olah data SPSS IBM Statistic 21

Uji parsial (uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, diketahui

- Nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0.331 > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh variable X1 terhadap variable Y
- Nilai Sig untuk pengaruh X2 (Motifasi) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh variable X2 (Motivasi) terhadap variable Y (Kinerja)

Mangkunegara (2012), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel 5 berikut:

Tabel 5.Hasil Uji Simultan (F)

ANOVAa

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389,765	2	194,883	19,383	.000[b]
	Residual	372,010	37	10,054		
	Total	761,775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan output diatas diketahu nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0.05 dan F hitung 19.383 > Ftabel 3.24, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang berarti terdapat pengaruh variable X1 dan X2 secara simultan terhadap variable Y

Copyright @ Iwan Supriyanto

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya konstribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukan bahwa model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Nilai yang digunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolol adjusted R square. Hal tersebut dikarenakan nilai adjusted R square tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715[a]	,512	,485	3,17085
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan output di atas diketahui nilai Rsquare sebesar 0.512, hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi) terhadap variable Y(Kinerja) adalah sebesar 51.2% Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kompensasi, motivasi, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja adalah 51.2%. Adapun sisanya sebesar 48.8% dipengaruhi faktor lain.

Perhitungan ini memberikan penjelasan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini turut membuktikan pendapat A. Dale Timple (1992) dalam Mangkunegara (2011) bahwa motivasi kerja bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi kinerja pegawai pegawai.

Copyright @ Iwan Supriyanto

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada penelitian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, untuk menunjang peningkatan kinerja pegawai yang lebih baik salah satu nya perlu dilakukan peningkatan kompensasi salah satunya adalah dengan cara:

a. Penerapan Strategi Motivasi: Organisasi atau perusahaan dapat mempertimbangkan untuk merancang dan mengimplementasikan strategi motivasi yang lebih efektif. Ini mungkin melibatkan insentif, pengakuan, pelatihan, atau perbaikan dalam lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi pegawai.
b. Evaluasi Kebijakan Kompensasi dan Insentif: Perhatikan kebijakan kompensasi dan insentif yang ada, dan tinjau kembali apakah mereka memadai dalam meningkatkan motivasi pegawai. Anda mungkin perlu melakukan penyesuaian atau perubahan dalam sistem insentif untuk lebih mendukung motivasi.
c. Pengembangan Karyawan: Berdasarkan temuan ini, investasi dalam pengembangan karyawan dan program pelatihan yang mendukung motivasi dapat menjadi strategi yang cerdas. Ini dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian Lanjutan mungkin diperlukan untuk lebih memahami faktor-faktor yang mungkin memengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Ini dapat membantu mengidentifikasi aspek-aspek spesifik yang perlu diperhatikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia. Dan diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan variabel-variabel lain yang berpengaruh dengan kinerja pegawai yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian yang telah dilakukan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Badriyah, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.

Elmi, F. (2018). Telisik MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Hamali, A. Y. (2018). PEMAHAMAN MANAJEMEN Sumber Daya Manusia.
Yogyakarta: Caps Publishing.

Hartatik, I. P. (2014). BUKU PRAKTIS MENGEMBANGKAN SDM. Jogjakarta: Laksana.

Islami, V., & Marthanty, L. R. (2018). Analisis Pengukuran Kinerja Direktorat Kepelabuhanan

Copyright @ Iwan Supriyanto

Pada Kementerian Perhubungan Kota Jakarta Tahun 2016. Ecodomica, 2(1), 39–48. https://doi.org/10.1145/2611009.2611027

Priyatno, D. (2014). Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta: Andi.

Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.

Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI. Bogor: IN MEDIA.

Sinambela, L. P. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siregar, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Perhitungan Manual & SPSS. Jakarta: KENCANA.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2015). SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KENCANA.

Syahyuni, D. (2016). Hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan pada perusahaan jasa. Sniptek, 1, 27–34.

Tika, M. P. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.

Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). MANAJEMEN KINERJA. Depok: PT RajaGrafindo Persada. Widayati, K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada

Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Widya Cipta, 3(1), 17–24.

Copyright @ Iwan Supriyanto