

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA REKTORAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

AMALIAH DARMAYANTI*¹, MISYKAT MALIK IBRAHIM², ERMI SOLA³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

*Correspondent Email: amaliahdarmayanti30@gmail.com

Abstract: The Effect of Compensation on Employee Work Motivation at the Rectorate of Alauddin State Islamic University Makassar

This research aims to examine the effect of compensation on employee work motivation at the Rectorate of Alauddin State Islamic University, Makassar. This type of research is quantitative research with an ex post facto method. The population in this study were all honorary employees of the Rectorate of UIN Alauddin Makassar with a total of 35 employees. The sampling technique used is a saturated sample, that is, all members of the population are used as samples considering the population size is relatively small. The instruments used to collect data are questionnaires and documentation. Data analysis techniques use descriptive analysis, simple regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination testing. The results of this research prove that: 1) compensation for honorary employees of the Rectorate of UIN Alauddin Makassar is in the medium category at 71.4%; 2) work motivation of honorary employees at the UIN Alauddin Makassar Rectorate is in the medium category at 63%; and 3) compensation has a positive effect on employee work motivation by 36% and the remaining 64% is determined by other factors. The resulting regression coefficient is $\hat{Y} = 23.98 + 0.639X$. This research implies that compensation plays a very important role in increasing employee work motivation by providing bonuses/incentives to employees that suit their needs. Leaders must also provide encouragement, enthusiasm and inspiration to employees in increasing their work motivation so that employees work well and give their best abilities at work.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Motivation*

Abstrak: Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode *ex post facto*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Rektorat UIN Alauddin Makassar dengan jumlah 35 pegawai. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan pertimbangan jumlah populasi relatif kecil. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah angket dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: 1) kompensasi

pegawai honorer Rektorat UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang sebesar 71,4%; 2) motivasi kerja pegawai honorer Rektorat UIN Alauddin Makassar berada pada kategori sedang sebesar 63%; dan 3) kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 36% dan sisanya 64% ditentukan faktor lain. Koefisien regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 23,98 + 0,639X$. Penelitian ini mengimplikasikan bahwa kompensasi sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan pemberian bonus/insentif kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Pimpinan juga harus memberikan dorongan, semangat, dan inspirasi kepada pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga pegawai bekerja dengan baik dan memberikan seluruh kemampuan terbaik mereka dalam bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Motivasi Pegawai

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten, taat, berdedikasi dan kredibel. Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang amat krusial, yang menjalankan semua aktivitas organisasi. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional (Van Mok Er & Rahman, 2019; Akilah & Rahman, 2020). Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia berada di posisi teratas. Organisasi perlu menyiapkan langkah yang dapat dijalankan dalam mengembangkan pegawai supaya mampu mendobrak kemajuan organisasinya dengan tujuan menimbulkan efektivitas kerja yang maksimal (Paramitadewi, 2017). Munculnya kinerja pegawai yang optimal tentu tidak mudah, kinerja pegawai akan muncul jika organisasi bisa melahirkan keadaan yang mampu menggerakkan dan memungkinkan pegawai dalam mengembangkan dan meningkatkan kemampuan secara maksimal. Terdapat upaya yang bisa dilakukan instansi dalam hal mempengaruhi motivasi kerja pegawai salah satunya adalah pemberian kompensasi (Fajar et al., 2020). Pemberian kompensasi merupakan hal penting dalam organisasi, yang dapat digambarkan sebagai usaha organisasi dalam menjaga sumber daya manusia. Kerugian yang dialami jika kompensasi diserahkan dengan tidak sesuai maka organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang maksimal akan berkurang sehingga organisasi perlu mengeluarkan anggaran dalam penambahan pegawai baru yang bermutu (Widodo, 2017).

Memotivasi pegawai dapat ditingkatkan efektif dan efisien melalui pemberian kompensasi terhadap pegawai. Hal ini dimaksudkan mampu membentuk interaksi yang positif antara pegawai dan organisasi sehingga pegawai berasumsi jika organisasi tempat mereka bekerja mampu mengenal maupun memahami kebutuhan hidup yang merupakan dorongan sebab mereka bekerja (Sedarmayanti, 2017). Pemberian kompensasi pun mampu menumbuhkan fleksibilitas instansi,

adanya sistem kompensasi hendaknya kinerja pegawai yang menjadi salah satu proses manajemen kinerja mampu bekerja sebagai motivator. Kompensasi yang berlaku kepada setiap individu pada organisasi bermaksud untuk meningkatkan kerja sama tim yang optimal dan memudahkan organisasi dalam memperoleh tujuan.

Kompensasi adalah seluruh balas jasa yang didapatkan para pegawai merupakan hasil kepuasan dari pekerjaan pada sebuah organisasi dengan wujud uang atau lainnya, bisa bersifat gaji, insentif, tunjangan kesehatan, hari raya, uang makan dan uang cuti (Hariandja, 2016). Bahkan, kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat memicu kepuasan kerja yang akan diperoleh (Syamsuddin et al., 2022). Pada Surah al-Taubah/9:105 dijelaskan mengenai pemberian kompensasi kepada pegawai dalam sebuah organisasi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمٍ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (Kementerian Agama RI, 2013)”.

Sesungguhnya Allah mensyariatkan supaya umat Islam bekerja dan pekerjaan itu sebenarnya diperintah oleh Allah, Rasul dan Umat Islam. Pekerjaan yang baik dan menimbulkan hasil positif dapat dinilai dengan adanya penghargaan di dunia atau akhirat. Hasil dari bekerja adalah imbalan dari pemberi pekerja (Al-Qarsdhawi, 2014). Tujuan dan fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk ikatan kerja sama antara atasan dan bawahannya, kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai atas kinerja yang diterapkan organisasi, dan membuat pegawai menjadi lebih disiplin serta menaati peraturan yang berlaku (Ardana, 2016). Indikator kompensasi dapat dibagi dalam dua bagian, pertama kompensasi langsung; kompensasi langsung merupakan pembayaran upah, gaji, insentif ataupun bonus, kedua kompensasi tidak langsung; kompensasi tidak langsung merupakan pemberian berupa asuransi sosial, pengobatan, fasilitas, liburan, pensiun dan berbagai tunjangan (Kusmono, 2015).

Motivasi kerja adalah kapasitas yang menggerakkan seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tidak yang umumnya telah ada baik dari segi internal dan eksternal serta positif atau negatif, yang mampu mengakibatkan gerakan atau semangat kerja (Wibowo, 2016; Danial et al., 2019). Adanya motivasi kerja dalam Islam diterangkan dalam al-Qur'an pada QS al-Jumu'ah/62: 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung (Kementerian Agama RI, 2013)”.

Pada hakikatnya, manusia yang berada di bumi perlu mempunyai stimulus agar lebih berdampak positif pada dirinya, manusia harus selalu berusaha dan jangan malas dalam mencari anugrah Allah swt. Perihal itu disebabkan Allah swt memberikan rahmat, karunia serta rezekinya terhadap manusia yang mempunyai dorongan serta motivasi yang kuat dalam dirinya saja (Maulana, 2019). Umumnya maksud dari pemberian motivasi kerja terhadap pegawai adalah untuk memperbaiki sikap pegawai searah dengan keinginan organisasi, menumbuhkan energi dan semangat kerja, menambah disiplin kerja, maupun mengoptimalkan produktivitas kerja (Ella, 2015). Motivasi kerja terdiri dari dua aspek, pertama segi pasif yaitu motivasi kerja menjadi kebutuhan maupun penggerak dan kedua segi statis yaitu motivasi kerja menjadi upaya penggerak energi serta potensi pekerja supaya secara produktif berhasil mencapai tujuan (Kusuma, 2016).

Terlaksananya kompensasi dalam membentuk motivasi yang baik diharapkan mampu menumbuhkan kinerja para pegawai. Oleh karena itu, langkah terbaik dalam menumbuhkan motivasi kerja pegawai di antaranya dengan mengaitkan antara kompensasi dan motivasi kerja pegawai. Adanya metode kompensasi dirasa sebanding dan efektif oleh pegawai sehingga organisasi dapat dengan mudah ketika memiliki pegawai yang mempunyai potensi, dan memotivasi pegawai supaya lebih meningkatkan kinerjanya. Hal ini sesuai penelitian Mubaroq & Zulkarnaen (2017) bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja mempunyai tingkat pengaruh yang amat valid sehingga makin baik kompensasi yang diserahkan organisasi makin positif juga motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Lebih lanjut, Sarira (2015) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu, pemberian kompensasi hendaknya lebih diperhatikan sebab kompensasi dapat menjadi dorongan eksternal bagi pegawai agar meningkatkan semangat dalam mengerjakan hal-hal yang lebih produktif.

Hasil observasi yang telah dilakukan pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar menunjukkan bahwa semangat pegawai honorer dalam melakukan pekerjaannya masih kurang optimal. Permasalahan ini bisa dibuktikan dari beberapa fenomena yang terjadi, seperti: 1) adanya pegawai yang datang terlambat dan pegawai yang keluar masuk pada saat jam kerja; 2) adanya pegawai yang kurang bersungguh-sungguh atau kurang teliti dalam melakukan pekerjaannya; 3) adanya pegawai yang kurang berinisiatif membantu rekan kerja yang beban kerjanya berlebihan. Ada banyak indikator yang dapat memengaruhi sehingga fenomena tersebut muncul dalam diri seorang pegawai. Pemberian

kompensasi kepada pegawai honorer diharapkan tepat waktu tanpa adanya penundaan atau penyesuaian penggunaan anggaran sehingga pegawai berasumsi jika instansi area mereka bekerja dapat mengerti dan menyadari kebutuhan hidupnya yang merupakan alasan mereka bekerja. Ketika pegawai merasa bahwa kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi maka muncul stimulus atau dorongan dalam dirinya untuk mengerjakan tugas agar lebih baik dan tepat waktu. Dengan pemberian kompensasi yang tepat, diharapkan pegawai honorer dapat meningkatkan semangatnya dalam melakukan pekerjaan agar tujuan instansi dapat tercapai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *ex-post facto*. Achmadi (2016) mengemukakan bahwa penggunaan *ex post facto* dengan bermaksud untuk mendapatkan penyebab yang menguatkan perubahan perilaku, gejala atau fenomena yang dikarenakan oleh kejadian, sikap atau perihai yang mengakibatkan perubahan variabel bebas yang secara keseluruhan telah berlangsung serta menerangkan atau mendapati variabel-variabel dalam penelitian saling berhubungan atau berpengaruh. Pada penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu kompensasi (Variabel X) dengan beberapa indikator seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Badriyah, 2015) dan motivasi kerja (Variabel Y) dengan indikator tanggung jawab, prestasi kerja, dan penghargaan (Mangkunegara, 2015).

Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 yang diambil dari keseluruhan populasi dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel dan teknik ini digunakan saat jumlah populasi dinilai relatif kecil sehingga peneliti menggunakan populasi secara keseluruhan untuk diteliti (Sujarweni, 2014). Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan angket tertutup yang berupa pernyataan dari berbagai alternatif yang sudah disediakan kemudian responden diharapkan memilih satu jawaban sesuai akan kondisi yang dialami. Kuesioner digunakan dengan bantuan skala Likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Kriyantono, 2014). Analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi Pegawai Pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Deskripsi kompensasi pegawai honorer pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui analisis deskriptif dengan instrumen penelitian dalam angket 35 responden sehingga peneliti bisa menyatukan data dengan angket yang sudah diisi oleh pegawai yang berjumlah 19 pernyataan. Adapun hasil analisis deskriptif dengan memanfaatkan bantuan SPSS yang terdapat pada Tabel 1.

Tabel 1. Descriptive Statistic

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		58.37
Median		57.00
Std. Deviation		7.264
Variance		52.770
Range		29
Minimum		45
Maximum		74
Sum		2043

Berdasarkan Tabel 1 analisis deskriptif, didapatkan hasil jika skor maksimum untuk kompensasi yaitu 74 dan skor minimum yaitu 45 dengan median 57 serta standar deviasi 7,26 yang mana sampel berjumlah 35 responden. Kemudian nilai yang diperoleh varians 52, 770 dan range sebesar 29. Berikutnya analisis kategori skor kompensasi diterangkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategori Skor Responden Kompensasi Pegawai

No	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$x < (\mu - 1,0\sigma)$	$x < 51$	4	11,4%	Rendah
2	$(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$	$51 \leq x < 65$	25	71,4%	Sedang
3	$(\mu + 1,0\sigma) \leq x$	$65 \leq x$	6	17,2%	Tinggi

Hasil analisis pada Tabel 2 jika interpretasi kategori menunjukkan tingkat kompensasi dengan jumlah 35 responden diperoleh beberapa kategori yaitu, kategori rendah terdapat 4 responden dengan persentase 11,4%, sedangkan 25 responden yang menaksir sedang dengan persentase 71,4% serta terdapat 6 responden menaksir tinggi dengan persentase 17,2 %. Berlandaskan dalam nilai rata-rata (pada Tabel 1) dapat disimpulkan jika kompensasi pegawai honorer pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar sebesar 71,4% yaitu pada

kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa ada beberapa item yang belum maksimal dalam kompensasi. Pegawai honorer masih perlu diperhatikan dalam hal pemberian kompensasi.

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kompensasi pada pegawai honorer menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merasa pemberian kompensasi belum maksimal. Salah satunya pada indikator terkait gaji, sebagian responden merasa bahwa pemberian kompensasi masih belum tepat dengan aturan yang berlaku dan belum cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai, akibatnya masih ada pihak merasa jika gaji yang diberikan belum sesuai. Salah satu tujuan pemberian kompensasi yaitu sebagai pemenuhan kebutuhan hidup pegawai, hal ini juga dijelaskan oleh Akbar, et al. (2021) bahwa pemberian kompensasi dapat menjadi jaminan untuk pegawai memenuhi kebutuhan hidupnya atau kebutuhan ekonomi. Namun, sebagian responden menilai indikator terkait pemberian insentif kepada pegawai honorer sudah sesuai dengan usaha yang dikerjakan pegawai dan kinerjanya sesuai dengan harapan instansi.

Motivasi Kerja Pegawai Pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Deskripsi motivasi kerja pegawai honorer pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar melalui analisis deskriptif dengan instrumen penelitian dalam angket 35 responden sehingga peneliti mampu menghimpun data dengan angket yang sudah diisi oleh pegawai dengan jumlah 19 pernyataan. Adapun hasil analisis deskriptif dengan memanfaatkan SPSS dengan memperhatikan Tabel 3.

Tabel 3. Descriptive Statistic

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	35
	Missing	0
Mean		61.26
Median		61.00
Std. Deviation		7.762
Variance		60.255
Range		29
Minimum		46
Maximum		75
Sum		2144

Berdasarkan Tabel 3 statistik deskriptif, didapatkan hasil skor maksimum untuk motivasi kerja yaitu 75 serta skor minimum yaitu 46 dengan median 61 dan standar deviasi 7,76 sampel yang berjumlah 35 responden. Selanjutnya nilai yang

didapat varians 56,61 serta range sebesar 36. Berikutnya analisis kategori motivasi kerja pegawai diterangkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Kategori Skor Responden Motivasi Kerja Pegawai

No	Keterangan	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	$x < (\mu - 1,0\sigma)$	$x < 54$	8	23%	Rendah
2	$(\mu - 1,0\sigma) \leq x < (\mu + 1,0\sigma)$	$54 \leq x < 68$	22	63%	Sedang
3	$(\mu + 1,0\sigma) \leq x$	$68 \leq x$	5	14%	Tinggi

Pada data tabel 4, jika interpretasi kategori menunjukkan tingkat motivasi dengan jumlah 35 responden diperoleh beberapa kategori yaitu, kategori rendah dengan persentase 23% ada 8 responden, kategori sedang dengan persentase 63% ada 22 responden dan kategori tinggi dengan persentase 14% ada 5 responden. Dari hasil analisis data yang didapatkan nampak bahwa tingkat motivasi kerja pegawai honorer pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada kategori sedang jumlah sampel sebanyak 35 responden dengan persentase sebesar 63% .

Berdasarkan hasil deskripsi variabel motivasi kerja pada pegawai honorer menunjukkan bahwa rata-rata pegawai merasa tingkat semangat kerja pegawai masih kurang optimal. Salah satunya pada indikator terkait tanggung jawab sebagian responden merasa bahwa masih terdapat sebagian pegawai honorer kurang berkompeten ketika mengerjakan tugas dan fungsinya, masih kurangnya keterampilan yang dimiliki pegawai honorer sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal. Namun dalam satu indikator sebagian responden beranggapan bahwa beberapa pegawai honorer sudah dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang positif yaitu dibuktikan dari ketepatan waktu pegawai ketika merampungkan pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga mampu memberikan hasil kerja memuaskan. Hal ini searah dengan prinsip motivasi kerja yang dijelaskan oleh Ella (2015) bahwa terkait tingkat usaha pegawai untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang sudah dipilih, melalui keseriusan saat bekerja dan niat untuk menjadi lebih baik. Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan mudah sebab adanya niat dan target yang telah ditentukan agar tugas yang diberikan bisa bernilai positif dan memuaskan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana melalui bantuan SPSS yang terdapat pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.984	8.771		2.734	.010
	Kompensasi	.639	.149	.598	4.281	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Hasil analisis data pada tabel 5, didapatkan nilai sig. 0,00. Nilai sig. f change = 0,00 < 0,05 yang berarti bahwa H_0 ditolak, H_a diterima maka pengaruh kedua variabel tersebut signifikan. Persamaan regresi variabel yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 23,98 + 0,639X$. Dengan demikian setiap peningkatan nilai pada variabel kompensasi akan diikuti peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja pegawai sebesar 0,639 pada konstanta 23,984. Olehnya itu, bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai.

Melalui analisis data di atas juga dijelaskan bahwa nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah $4,281 > t_{tabel}$ yaitu 2,734 dengan nilai sig. a yaitu $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dalam hal ini nampak bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai honorer pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Besarnya persentase pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dapat dilihat pada *output SPSS model summary* Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.338	6.318

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Hasil pengujian determinasi kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai honorer bersumber dari output model summary membuktikan jika nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,357. Dengan demikian besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai honorer Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar yaitu 36% dan sisanya 64% ditentukan faktor lain. Hasil analisis data yang didapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Hal tersebut mengindikasikan bahwa lemahnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka motivasi kerja pegawai pun akan menurun, namun apabila kompensasi yang diberikan sudah sesuai maka motivasi kerja pegawai juga akan sesuai dengan yang diharapkan. Pemberian kompensasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dapat

dikatakan sebagai bentuk dukungan atau dorongan dari luar diri pegawai, sehingga kedua variabel ini memiliki keterkaitan yang erat.

Hasil temuan ini mendukung temuan sebelumnya, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Lamingrum & Syarifuddin (2016) yang membuktikan bahwa jika kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Peneliti berkesimpulan bahwa bukan hanya pemberian kompensasi, tapi hendaknya kinerja pegawai diapresiasi oleh pimpinan instansi, dengan begitu pegawai dapat termotivasi dan berupaya untuk meningkatkan semangat ketika bekerja. Ketika instansi sudah memberikan kompensasi maka pegawai dapat meningkatkan motivasi kerjanya, karena jika kinerja pegawai baik maka kinerja instansi juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan juga oleh Ervina, *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai. Artinya kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan secara statistik berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai yang terdiri dari kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial penghargaan dan aktualisasi diri. Sehingga semakin baik kompensasi maka semakin meningkat motivasi kerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk kompensasi maka motivasi pegawai akan menurun. Penelitian lainnya juga dilakukan Vizano, *et al.* (2019) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif kompensasi terhadap motivasi kerja. Penelitian ini berkesimpulan bahwa kompensasi yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan justru dapat memicu seorang pegawai merasa lebih bersemangat, lebih nyaman dan aman ketika bekerja sebab kebutuhan dan kesejahteraan hidupnya menjadi terjaga dan terpenuhi. Keadaan ini mampu meningkatkan motivasi dan termotivasinya pegawai sehingga hal ini juga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada saat pandemi Covid-19.

PENUTUP

Kompensasi pegawai honorer pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dibuktikan dengan pemberian kompensasi masih belum sesuai dengan standar yang berlaku dan belum cukup dalam memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Motivasi kerja pegawai honorer Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar berada dalam kategori sedang. Hal tersebut dibuktikan dengan kurangnya dorongan dari instansi terkait sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai yang kerjanya sudah bagus, seperti halnya pegawai yang berprestasi tidak mendapat pujian atas kerjanya yang memuaskan. Namun hal baik dapat dilihat dari waktu yang dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai secara maksimal dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Hasil penelitian juga menunjukkan jika terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Pada Rektorat Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan uji determinasi yaitu 36% dan 64% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal tersebut mengindikasikan bahwa lemahnya kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka motivasi kerja pegawai pun akan menurun, namun apabila kompensasi yang diberikan sudah sesuai maka motivasi kerja pegawai juga akan sesuai dengan yang diharapkan. Penelitian ini memberi implikasi bahwa kompensasi dan motivasi kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pada pegawai adalah pemberian bonus/insentif terhadap pegawai yang tepat dengan kebutuhan mereka dan organisasi harus memperhatikan mendorong semangat pegawai serta pemberian inspirasi terhadap pegawai dalam meningkatkan motivasi kerja mereka sehingga pegawai bekerja lebih semangat dan menyerahkan semua keahlian terbaik mereka dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, N. C. & A. (2016). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Akbar, M. F., Prasada, D., Safih, A. R., & Nuryani, Y. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri.
- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah Fungsional Konsepsi Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v10i2.998>
- Al-Qarsdhawi, Y. (2014). *7 Kaidah Ulama Fikih Muamalat*. Pustaka Al-Kautsar.
- Ardana, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 22(1), 141–156. <https://doi.org/10.24252/lp.2019v22n1i12>
- Ella. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.10027>
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 21–27. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i1.174>
- Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Garsindo.
- Kementerian Agama RI. (2013). *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Bandung: Mikhraj Khazanah Ilmu.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknis Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Prenada Media

Group.

- Kusmono, G. (2015). *Bisnis Pengantar*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Lamingrum, A. K., & Syarifuddin. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *EProceedings of Management*, 3(2), 1871–1879. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/2073/1959>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulana, F. (2019). Pendidikan Kewirausahaan dalam Islam. *IQ (Ilmu Al-Qur'an): Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 30–44. <https://doi.org/10.37542/iq.v2i01.23>
- Mubaroq, R. A., & Zulkarnaen, W. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Shadiq Sharia Ex. Bprs Cipaganti Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi)*, 1(3), 72–90. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss3.pp72-90>
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/29949>
- Sarira, N. B. (2015). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Insani Baperkasa di Samarinda. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 951–965.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Syamsuddin, Rama, B., Baharuddin, Achruh, A., & Rahman, D. (2022). The Effect of Madrasah Principal Leadership and Compensation on Teacher Job Satisfaction. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 16(1), 93–103. <https://doi.org/10.21580/nw.2022.16.1.13694>
- Van Mok Er, L., & Rahman, D. (2019). Kinerja Pegawai (Analisis Komparatif Berdasarkan Gender) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. *Manajemen Pendidikan*, 14(2), 137–143. <https://doi.org/10.23917/jmp.v14i2.9165>
- Vizano, N. A., Widayati, C. C., & Novianti, H. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(2), 119–128. <https://doi.org/10.22441/jdm.v2i2.10068>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>