

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA DOSEN UNIVERSITAS PRAMITA INDONESIA

M. Arifin Daulay
Universitas Pramita Indonesia Fakultas Ilmu Sosial dan Politik,
Jurusan Ilmu Pemerintahan
Jalan Kampus Pramita Curug Tangerang

Abstrak

Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=3,54 > t_{tabel}=1,96$) terhadap motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=6,29 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia.

Kata kunci: Kompensasi, finansial, motivasi

Abstract

Financial Compensation has a positive and significant effect ($t_{count} = 3.54 > t_{table} = 1.96$) on the work motivation of permanent lecturers at Pramita Indonesia University. This shows that financial compensation is proven to have a significant effect in increasing the work motivation of permanent lecturers at Pramita Indonesia University. Work motivation has a positive and significant influence ($t_{count} = 6.29 > t_{table} = 1.96$) on the performance of permanent lecturers at Pramita Indonesia University. This shows that motivation proved to have a significant effect in improving the performance of permanent lecturers at the Pramita Indonesia university.

Keyword: compensation, financial, motivation

I. PENDAHULUAN

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka.

Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan

terbaik bagi masyarakat. Perusahaan itu sendiri pada dasarnya digunakan sebagai sarana orang-orang untuk berkumpul, bekerjasama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional mereka dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya Arifa (2013). Hal ini tentu saja karena perusahaan tersebut dihadapkan pada keterbatasan-keterbatasan dalam mengelola kegiatan usaha sehingga memerlukan perencanaan yang tepat dalam operasionalnya. Menurut Bayangkara (2011:11-14) ada tiga unsur penting untuk mengembangkan perusahaan yaitu ekonomisasi, efisiensi dan efektifitas. Ekonomisasi berkaitan dengan ukuran input yang digunakan dalam berbagai program yang dikelola perusahaan.

Dosen merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam kemajuan sebuah perguruan tinggi. Hal ini kualitas dosen ini secara langsung dapat mempengaruhi mahasiswa.

Dapat dikatakan kinerja dosen merupakan modal dasar dan sekaligus muara keberhasilan dari upaya meningkatkan daya guna manusia melalui perguruan tinggi yang sangat diperlukan untuk menghadapi masa depan dunia global yang penuh tantangan.

Tanggung jawab dosen juga masih dibawah standar skor rata-rata. Hal ini sangat terlihat dari tanggung jawab dosen dalam melakukan pengajaran, sering tidak tepat waktu dan tidak hadir tanpa pemberitahuan. Sehingga tanggung jawab profesi sebagai seorang dosen dapat dikatakan sangat kurang dan sangat

merugikan mahasiswa. Apalagi dosen sebagai contoh terhadap mahasiswa dalam membangun kedisiplinan.

Ketaatan dosen juga masih dibawah standar, dalam keseharian dosen diwajibkan untuk memberikan soal dan hasil masih banyak yang diluar waktu yang sudah ditentukan, begitu juga dengan rapat dosen tetap. Disamping itu ketataan kepada institusi dalam hal ini universitas masih kurang.

Dalam melakukan kerja dosen dituntut untuk kerjasama baik terhadap dosen lain maupun dengan BAAK dan BAU dalam melakukan proses pembelajaran. Kerjasama ini sering kali diabaikan oleh dosen, padahal kerjasama ini sangat penting terkait dengan administrasi dan keuangan. Dalam menjalankan aktivitasnya Universitas Swasta sangat bergantung pendapatan dari mahasiswa. Pada saat pembayaran mahasiswa lancar, maka hal ini mempermudah proses kegiatan belajar mengajar.

Prakarsa atau ide sangat diperlukan dalam mengembangkan universitas. Hal ini penting karena perkembangan mahasiswa itu dinamis, tuntutan zaman itu juga dinamis, sehingga kampus sebagai institusi yang mencetak kaum intelektual harus dinamis. Jika prakarsa atau ide dari dosen statis, maka sangat sulit bagi Universitas untuk mengimbangi laju perkembangan pembangunan dan zaman.

Disamping penilaian evaluasi dosen diatas, ketepatan waktu yang terkait dengan pembuatan soal, pengoreksian, penyerahan hasil, dan rapat dosen juga menjadi permasalahan.

Hasil ujian sebagai dasar pembuatan Kartu Hasil Studi (KHS) juga masih rendah dan belum tepat waktu. Akibat

keterlambatan ini berdampak pada keterlambatan keluarnya KHS.

Pengabdian pada masyarakat yang meliputi penyuluhan kepada masyarakat, hasil pengabdian dan kuantitas penelitian masih rendah

Hal ini karena seringkali dosen hanya berfikir transaksional dalam pengajaran, padahal ada sisi lain yang harus dilakukan yaitu pengabdian pada masyarakat. Pengabdian pada masyarakat adalah nilai sosial dari seorang dosen. Sebagai kaum intelektual sudah seharusnya dosen berperan aktif dalam masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Permasalahan utama pada Universitas Pramita Indonesia adalah masih kurangnya kinerja dosen. Kurangnya kinerja ini diduga diakibatkan motivasi dosen yang masih kurang. Kurangnya motivasi ini diduga diakibatkan kompensasi finansial yang masih kurang

Menurut Nawawi dalam bukunya Sumber Daya Manusia (2008 : 351) Suasana batin manusia dalam sebuah organisasi yang menjadi lingkungan kerjanya sangat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dari semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan. Dari psikologis menunjukkan kenyataan bahwa bergairah atau bersemangat atau sebaliknya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Motivasi kerja yang kuat akan memberikan kontribusi pada kinerja yang baik, sebaliknya motivasi kerja yang rendah berdampak pada kinerja yang kurang baik. Jadi dapat dikatakan diduga kurang maksimalnya kinerja dosen universitas swasta wilayah IVB komisariat III dikarenakan oleh kurangnya motivasi kerja.

Terkait dengan motivasi dosen menurut Bangun (2012:258) bahwa

kompensasi sangat berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Kompensasi yang terlalu rendah akan memicu rendahnya motivasi kerja begitu sebaliknya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Motivasi kerja Dosen Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Universitas Pramita Indonesia".

II. METODE PENELITIAN

Kompensasi Finansial

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Menurut Hasibuan (2005: 117-118) Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.. Jadi nilai kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan,

supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin

Adapun devinisi Kompensasi menurut Hasibuan adalah sebuah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau yang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut :

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung berupa gaji, upah, dan upah insentif: kompensasi tidak langsung berupa kesejahteraan karyawan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Sedangkan upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

Benefit dan *service* adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Nawawi Hadari (2008: 315-316) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, memlalui kegiatan yang disebut bekerja.

Dari definisi tersebut terlihat ada dua pihak yaitu pengusaha dan pekerja atau

karyawan. Masing masing kedudukan memiliki tujuan pribadi masing-masing.

Kompensasi memang bukan satusatunya faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan tetapi juga mempengaruhi kinerja karyawan, kompensasi tetap diakui sebagai salah satu faktor penentu dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

Apabila dikaitkan dengan evaluasi pekerjaan, maka karyawan akan lebih semangat dan memaksimalkan pekerjaannya, karena merasa dihargai karyanya. Para karyawan mendambakan bahwa kinerja akan berhubungan positif dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan menentukan pengharapan mengenai kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu tercapai.

Gaji adalah imbalan yang diterima karyawan dalam jumlah yang tetap tanpa memperhatikan tanpa memperhatikan jam kerja dan unit yang dihasilkan. Berbeda dengan gaji, upah adalah imbalan yang diterima karyawan berdasarkan jam dan unit yang dihasilkan. Jadi upah ini bisa diberikan berdasarkan lembur jam kerja atau penambahan unit yang dihasilkan diluar tanggung jawab unit yang disepakati.

Kompensasi variabel berbeda dengan gaji pokok, karena dasar perhitungan kompensasi variabel ini adalah kinerja karyawan. Besarnya kompensasi variabel ini bergantung seberapa banyak karyawan dapat melakukan penghematan dan seberapa besar karyawan baik individu maupun kelompok menghasilkan pekerjaan yang melampaui standar target. Kompensasi variabel ini terdiri dari bonus dan insentif.

Bonus berbeda dengan insentif, kalau bonus adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan karena target yang tercapai, sedangkan insentif adalah imbalan

yang diberikan dari keberhasilan yang mengacu pada besarnya pendapatan berdasarkan prosentase.

Motivasi Kerja

Karyawan perlu dimiliki oleh pihak manajemen organisasi. Karena pada dasarnya motivasi kerja merupakan suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dengan organisasi sehingga karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menekankan perilaku manusia yang bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Pengertian motivasi yang disampaikan Hasibuan (2001:141) adalah sebagai berikut:

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan 4 tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer

membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik.

Herzberg (Robbins, 2010) memperkenalkan teori motivasi higiene atau yang sering disebut dengan teori dua faktor, yang berpendapat bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan bahwa sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut. Herzberg juga menyatakan bahwa terdapat faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari respon yang dikategorikan, diketahui bahwa respon mereka yang merasa senang berbeda dengan respon mereka yang tidak merasa senang.

Beberapa faktor tertentu cenderung secara konsisten terkait dengan kepuasan kerja dan yang lain terkait dengan ketidakpuasan kerja.

Begitu pentingnya teori motivasi diterapkan secara tepat sehingga makin banyak ilmuan yang menekuni kegiatan pengembangan teori tersebut. Berikut ini adalah beberapa teori yang paling dewasa ini

Kinerja

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*). Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Menurut Prawirosentono (1999:2) menjelaskan bahwa 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 bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.” Rivai (2004 : 309) menjelaskan bahwa, “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.” Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan, dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun secara umum menurut Prawirosentono (2007;27) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien .

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu

organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang . Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dan Hipotesis

Analisis pengujian model dengan menggunakan metode SEM diperlukan, bertujuan untuk mengetahui apakah model yang diperoleh telah memenuhi ukuran ketepatan model (*Goodness of fit measures*). Model hasil data estimasi dapat dikatakan baik bila memenuhi persyaratan model fit, dengan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Kompensasi Finansial terhadap motivasi kerja dosen Universitas Pramita Indonesia.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja dosen terhadap kinerja dosen Universitas Pramita Indonesia.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Motivasi Kerja Variabel Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap motivasi kerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 3,54 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,55. Adapun dimensi yang paling dominan adalah Kompensasi Tidak Langsung ($X_{22} = 0,56$).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dibuktikan hasil uji signifikan dari t-hitung 6,29 lebih besar dari t tabel 1,96 dengan koefisien jalur 0,58. Adapun dimensi yang paling dominan adalah Harapan ($Y_2 = 0,47$).

IV. KESIMPULAN

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan ($t_{hitung}=3,54 > t_{tabel}=1,96$) terhadap motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja adalah kompensasi tidak langsung ($X_{2,2}$)
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan $t_{hitung}=6,29 > t_{tabel}=1,96$) terhadap kinerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbukti berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja dosen tetap universitas Pramita Indonesia. Adapun dimensi yang paling merefleksikan pengaruh motivasi bekerja dosen tetap adalah harapan (Y_2)

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam (2005), *Structural Equation Modeling*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Joreskog, KG & Sorban, D. (2000). *Lisrel A Guide to Program and Application*. Chicago. SPSS, Inc.
- Rivai, Vitzel. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Grafindo Persada.
- Robbins. (2010). *Manajemen*. Edisi Kesepuluh, Jakarta. Penerbit Erlangga,
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Refika Aditama.
- (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi lima belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2012). *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. CV, Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Maria Ulfa Kusdi Rahardjo Ika Ruhana (2018) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan* (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo), Universitas Brawijaya
- Hernita Sahban (2015) *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai*. Makasar.