

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KOMITMEN DAN KINERJA RELAWAN PADA RADIO KOMUNITAS DI TIMOR-LESTE

Ana Teresa Sequeira

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: as.morrena@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Komitmen dan Kinerja Relawan Radio Komunitas di Timor-Leste. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey kepada relawan Radio Komunitas dan dianalisis dengan menggunakan analisis hubungan. Populasi dalam penelitian ini adalah 105 relawan dari 16 Radio Komunitas. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 78 relawan diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Berdasarkan hasil analisis data dapat diambil simpulan, (1) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen relawan Radio Komunitas, (2) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen relawan Radio Komunitas, (3) ada pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja relawan Radio Komunitas, (4) ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja relawan Radio Komunitas, dan (5) ada pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja relawan Radio Komunitas. Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi lebih berpengaruh daripada kompensasi dalam meningkatkan komitmen dan kinerja relawan pada Radio Komunitas.

Kata kunci: kompensasi, motivasi kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to know the influence of Reward and Work Motivation to Work Commitment and Performance Volunteer of Community Radio in Timor-Leste. The research was conducted using survey methods to Community Radios' volunteer and analyzed using path analysis. The population of the research was 105 volunteers of the 16 community radios. The samples of the research consisted of 78 volunteers and were taken by using the proportionate stratified random sampling technique. The results of the research are as follows: (1) there is a significant effect of the reward to the commitment of the volunteers of the Community Radio; (2) there is a significant effect of the work motivation to the commitment of the volunteers of the Community Radio; (3) there is a significant effect of the reward to the work performance of the volunteers of the Community Radio; (4) there is a significant effect of the work motivation to the commitment of the volunteers of the Community Radio; (5) there is a significant effect of the commitment to the work performance of the volunteers of the Community Radio. The result discovers that work motivation more influence than rewards in term of improving staff commitment and work performance.

Keywords: reward, work motivation, work commitment and staff performance

PENDAHULUAN

Sudah lebih dari sepuluh tahun Radio Komunitas eksis di Timor-Leste namun produktivitas kerja sangatlah memprihatinkan. Kemampuan memproduksi program yang minim menyebabkan banyak jam siaran yang kosong. *Turn over* yang tinggi ditambah lagi minat menjadi relawan yang kurang membuat Radio Komunitas tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup. Kompensasi menjadi salah satu faktor penyebabnya dan hal ini menjadi dilema bagi Radio Komunitas sebagai organisasi non-profit. Kompensasi yang tidak bisa diberikan secara teratur dan memuaskan merupakan pengaruh bagi usaha untuk meningkatkan kinerja relawan ditambah lagi tidak adanya ikatan kerja yang jelas. Sementara disisi lain dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan produksi dan siaran. Padahal kinerja atau prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting yang mempengaruhi seberapa banyak relawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: *output* berupa kuantitas, kualitas dan periode kerja serta kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Moehariono (2009:60) merumuskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Jadi, dapat dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja organisasi sangat bergantung kepada kinerja sumber daya manusia yang bekerja didalamnya.

Hasil studi Christina dan Maren (2010) menyimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen dan komitmen organisasi itu

merupakan kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Komitmen lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Meyer dan Allen (1993) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Oleh karena itu komitmen perlu ditopang oleh motivasi yang kuat. Seseorang yang bermotivasi memiliki hasrat dan keinginan untuk berhasil, ingin belajar dan mendapat penghargaan, serta ingin mencapai harapan masa depan. Teori sosial telah membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada kesuksesan dan kegagalan secara signifikan sangat bisa menghasilkan motivasi yang tinggi. Motivasi tersebut bisa mendorong komitmen seseorang untuk berprestasi atau menghasilkan kinerja yang tinggi.

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kompensasi bukan hanya berbentuk uang tetapi juga berbentuk tunjangan dan penghargaan (Gordo, 2006). Namun kompensasi harus diterapkan atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2006). Bila Radio Komunitas mengimplementasikan sistem kompensasi yang adil dan layak akan mampu membuat relawan loyal dan merasa nyaman dalam bekerja dan selanjutnya membuat mereka berusaha lebih keras. Begitu pula sebaliknya bagi Radio Komunitas akan memungkinkan memperoleh,

mempekerjakan, dan mempertahankan para relawan. Menurut Nawawi (2009:315) kompensasi bagi organisasi atau perusahaan berarti penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Maslow dalam teorinya yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2007) menjelaskan dorongan motivasi berupa kebutuhan fisiologikal, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Kebutuhan ini akan menggerakkan seseorang berusaha untuk memenuhinya. Relawan akan termotivasi bila dorongan akan pemenuhan kebutuhannya tinggi dan selanjutnya mengarahkan usahanya untuk memenuhinya. Sardiman (2009:85) memberikan fungsi motivasi; (a) mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi, (b) menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, (c) menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Komitmen adalah kesediaan relawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Kebersediaan yang tinggi membuat relawan semakin terlibat dan mempunyai keinginan kuat untuk tetap memberikan kontribusinya pada Radio Komunitas. Ini merupakan modal dasar untuk mendorong produktivitas yang tinggi. Komitmen organisasional menunjuk pada perasaan terikat karyawan terkait dengan keterlibatan mereka pada organisasi (McShane *et al.*, 2008). Komitmen

organisasional juga berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain (Colquitt *et al.* 2009),

Kinerja adalah hasil yang dicapai relawan dalam bekerja dan hasil kerja tersebut adalah baik secara kualitas dan kuantitas dalam jangka waktu yang ditetapkan. Moehariono (2009:60) merumuskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan maka hipotesis yang dapat dipaparkan sebagai berikut: 1). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen relawan 2). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen relawan 3). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan 5) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada enambelas Radio Komunitas yang berlokasi di empat belas distrik dan sub-distrik di Timor-Leste. Populasi dalam penelitian ini 105 orang relawan dan sampel ditentukan dengan Teknik *Disproportionate*

Stratified Random Sampling dengan tingkat kesalahan 5% maka didapat sampel sebanyak 78 orang. Data yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner yang seluruh variable diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur atau *Path Analysis*. Analisis statistic deskriptif digunakan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan data-data statistik yang dihasilkan pada analisis jalur (*path analysis*) mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung antara variable bebas dengan variable terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menyatakan bahwa instrument adalah valid dengan koefisien korelasi antar butir pertanyaan dengan total skor adalah $> 0,30$. Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki Cronbach's Alpha $> 0,60$ sehingga dikatakan reliabel.

Analisis Jalur Struktur 1

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variable kompensasi dan motivasi terhadap komitmen. Hasil di sajikan pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.539	.162		3.330	.001
Kompensasi	.168	.069	.235	2.428	.018
Motivasi	.579	.089	.628	6.493	.000

$R_2=0,662$; $F = 73,413$; Sig. Uji F = 0,000
Dependent Variabel: Komitmen

Data memperlihatkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen namun diantara kedua variable tersebut, motivasi

lebih berpengaruh terhadap komitmen relawan pada Radio Komunitas di Timor-Lestedengan standardized coefficients beta sebesar 62,8%.

Analisis Jalur struktur 2

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variable kompensasi dan motivasi serta komitmen terhadap kinerja. Hasil ditunjukkan pada table 2

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.202	.144		1.406	.164
Kompensasi	.216	.060	.277	3.631	.001
Motivasi	.343	.092	.430	4.695	.000
Komitmen	.305	.096	.279	3.184	.002

$R_2=0,808$; $F = 103,896$; Sig. Uji F = 0,000

DependenVariabel: Kinerja

Hasil olahan data menyatakan kompensasi, motivasi dan komitmen berpengaruh pada kinerja namun antara ketiga variable tersebut variable motivasi lebih berpengaruh terhadap kinerja relawan pada Radio Komunitas di Timor-Leste dengan standardized coefficients beta sebesar 43,0%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen relawan. Pengakuan terhadap hasil kerja, promosi dan bonus yang diberikan sesuai dengan kontribusi terbukti mampu membuat relawan rela berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hasil studi ini mengkonfirmasi temuan S. Pantja Djati (2003)

yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan pada kompensasi memang mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen karyawan pada organisasi begitu juga komitmen karyawan pada organisasi berpengaruh terhadap kecakapan karyawan pada pekerjaan. Sudarwanti Retnaningsih (2007) juga menemukan bahwa kompensasi yang adil menumbuhkan rasa nyaman dan meningkatkan komitmen yang berdampak pada hasil output yang baik berupa peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Memiliki kepercayaan pada kemampuan diri, mempelajari hal-hal baru bekerja dan tidak putus asa bila menghadapi hambatan terbukti mampu membuat relawan rela berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dan berusaha menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hasil studi ini mengkonfirmasi temuan Azwar Sanusi (2012) bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka semakin baik pula komitmen organisasi, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah pula komitmen organisasi. Anastasia dan Eddy (2013) juga membuktikan motivasi kerja telah terbukti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap komitmen karyawan bahwa seorang karyawan yang termotivasi, sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan perusahaan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengakuan terhadap hasil kerja, promosi dan bonus yang diberikan sesuai dengan kontribusi

terbukti mampu meningkatkan kerjasama diantar para relawan, mampu memacu relawan dalam mencapai kuantitas kerja yang ditetapkan serta mampu meningkatkan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Dukungan terhadap hasil studi ini mengkonfirmasi hasil studi YuliSuwati (2013) bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Memiliki kepercayaan diri, mempelajari hal-hal baru dan tidak putus asah dalam bekerja terbukti mampu meningkatkan kerjasama diantar para relawan, memacu relawan mencapai kuantitas kerja serta meningkatkan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi dan sebaliknya motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Yenny Verawati dan Joko Utomo (2011) menemukan adanya dorongan motivasi yang besar pada setiap karyawan yang bekerja dapat mengarahkan sikap dan tindakan mereka dari berbagai tujuan individu yang dimilikinya. Mereka mau mengesampingkan tujuan pribadinya dan sanggup bekerja dengan baik, efektif, efisien dan memiliki prestasi yang tinggi sesuai dengan tujuan organisasi. Sardiman (2009:85) memberikan fungsi motivasi sebagai pendorong manusia untuk melepaskan energi, menentukan arah perbuatannya dan menyeleksi perbuatan yang harus dilakukan guna mencapai tujuan.

5. Pengaruh komitmen terhadap kinerja

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja relawan. Kerelaan berusaha mencapai tujuan organisasi dan berusaha menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas serta tujuan organisasi terbukti mampu meningkatkan kerjasama diantara pararelawan, meningkatkan usaha pencapaian kuantitas kerja dan membuat relawan bertanggungjawab menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktunya. Dukungan terhadap hasil studi ini mengkonfirmasi hasil studi Sudarwanti Retnaningsih (2007) yang membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, bahwa keadilan kompensasi lebih berpengaruh terhadap komitmen organisasi dibandingkan dengan peran kepemimpinan dan kepuasan kerja sehingga komitmen organisasi lebih berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa 1) Variabel kompensasi dan motivasi secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan pada komitmen, serta variabel kompensasi dan motivasi tersebut maupun variabel komitmen, secara sendiri-sendiri berpengaruh signifikan pada kinerja. 2) Bila dibandingkan antara koefisien-koefisien regresi yang ditunjukkan oleh nilai beta yang distandarisasi (*standardize coefficient*), ternyata pengaruh variabel motivasi pada komitmen Radio Komunitas Timor-Leste lebih kuat daripada kompensasi pada komitmen Radio Komunitas Timor-Leste tersebut. 3) Kompensasi yang rendah melemahkan komitmen namun motivasi yang tinggi tidak membuat

komitmen Radio Komunitas menjadi lebih kuat. Pemahamannya bahwa komitmen Radio Komunitas Timor-Leste tidak dipengaruhi oleh motivasi relawan. 4) Kompensasi yang rendah melemahkan kinerja namun motivasi yang tinggi tidak membuat kinerja Radio Komunitas menjadi lebih baik. Pemahamannya bahwa kinerja Radio Komunitas Timor-Leste tidak dipengaruhi oleh motivasi relawan. 5) Meskipun demikian motivasi menjadi variabel yang lebih berpengaruh daripada kompensasi dan komitmen sehingga motivasi menjadi modal bagi Radio Komunitas dalam meningkatkan komitmen dan memperbaiki kinerja relawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya maka saran yang dapat diberikan adalah 1) Radio Komunitas perlu memberi perhatian terhadap pemberian kompensasi terutama tunjangan dan upah/gaji yang diberikan bila ingin meningkatkan komitmen dan kinerja relawan pada organisasi. 2) Motivasi relawan lebih berpengaruh namun relawan masih belum mampu mencapai penghargaan yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Radio Komunitas perlu memberi peluang kepada relawan untuk meningkatkan keahlian sehingga mereka dapat mencapai penghargaan dalam melaksanakan pekerjaan. 3) Untuk mempertahankan komitmen relawan, Radio Komunitas perlu memperbaiki situasi dan kondisi kerja, membantu relawan untuk mengeluarkan usaha yang lebih besar, dan mempertahankan keanggotaan mereka. 4) Dalam rangka memperbaiki kinerja Radio Komunitas perlu meningkatkan keahlian relawan dalam melakukan pekerjaan dengan cara baru dan menarik serta mendorong produktivitas kerja agar mencapai hasil kerja dengan kualitas tinggi.

REFERENSI

- As'ad, Muhaammad, 2005. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat, Cetakaan Kedua Liberty, Yogyakarta.
- Colquitt., LePine. & Wesson, 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, Melayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta. Bumi Aksara.
- Moehariono, 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. 1993. *Commitment & Occupation: Extension of Test of A Three-Components Conceptualization*. Journal of Applied Psychology, Vol. 78, No. 4, pp. 538 - 552
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. 2008. *Organizational Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution*, 4th Edition, McGraw-Hill/Irwin
- Sudarwanti Retnaningsih, 2007. "Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan" (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang).
- YuliSuwati, 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda", eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org © Copyright 2013
- Nawawi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cetakan Kelima, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed 1, Cet.14. – Jakarta: Bumi Aksara
- Yenny Verawati & JokoUtomo. 2011. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Lippot bk Cabang Kudus" Analisis Manajemen Vol. 5 No. 2, Desember 2011.