

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU

by Noora Fithriana

Submission date: 24-Jul-2020 12:04PM (UTC+0700)

Submission ID: 1361482430

File name: x_Noora_Agung_Pengaruh_Kompensasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan.docx (56.86K)

Word count: 1781

Character count: 12173

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU

ABSTRACT

It was a quantitative research aimed to measure how significant compensation influencing employee performance and to describe the means of compensation indicators. The research collected data of questionnaire responses from 204 apparatuses state civil were randomly chosen in Malang City Block Office and analyzed them by tests of validity, reliability, normality, heteroskedasticity, simple linear regression, and descriptive statistics by using IBM SPSS 25. The research worked to get measurement of 37.4 % compensation influencing employee performance, its rests might be influenced by the other variables. The research results approved the hypothesis meaning that compensation had significant influence to employee performance. So if the City Government of Malang would like to check their apparatuses state civil performance, they have to balance it by giving them a worthy compensation. Salary as one of the compensation indicators had means of 3.990. The score meant that the respondents got proportional monthly pay. The more worthy and fair the compensation got by the apparatuses state civil of the City Government of Malang the better their performance.

Keywords: *apparatus state civil; compensation; performance; salary.*

ABSTRAK

Penelitian ini bersifat kuantitatif dalam rangka mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menggambarkan rata-rata indikator kompensasi. Penelitian mengumpulkan data dari isian kuesioner dari 204 Aparatur Sipil Negara yang dipilih secara acak di Kantor Terpadu Kota Malang dan menganalisisnya dengan pengujian-pengujian: validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, regresi linier sederhana, dan statistika deskriptif dengan memakai IBM SPSS 25. Penelitian ini berhasil mendapatkan ukuran 37,4 % pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, sisanya kemungkinan terpengaruh variabel lain. Hasil dari pengujian membuktikan hipotesis berarti kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga, jika Pemkot Malang ingin mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)-nya harus mengimbangi dengan pemberian kompensasi yang layak. Indikator gaji di dalam variabel kompensasi menunjukkan rata-rata 3,990. Artinya, responden mendapatkan gaji yang sesuai setiap bulannya. Semakin layak dan adil kompensasi yang diterima, semakin baik kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemkot Malang.

Kata Kunci: aparatur sipil negara; gaji; kinerja; kompensasi.

PENDAHULUAN

Kompensasi diberikan oleh instansi kepada karyawan sebagai balasan atas waktu, jasa dan tenaga karyawan tersebut. Kompensasi bisa beragam bentuk dan jumlahnya tergantung dari kemampuan instansi. Dengan memberikan kompensasi, instansi juga mengharapkan kinerja dari karyawannya. Fithriana dan Adi (2017) telah berhasil mengidentifikasi bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali mengimplikasikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. (Nurchayani & Andnyani, 2016) meskipun hasilnya tidak terhadap kinerja karyawan pengolahan teh unit produksi Pagilaran (Bustomi, Waluyati & Hardyastuti, 2020). Kompensasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Kota Bandung (Komara & Nelliawati, 2014), serta kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado (Rosuma, 2013). Di dalam kompensasi, variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta (Firmandari, 2014). Pun ketika ada moderasi dari variabel motivasi, tetapi tidak demikian dengan variabel bonus.

Di Lingkungan Pemkot Malang, Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak bisa lagi sekadar malas-malasan ataupun bekerja semaunya. Kalau bermalas-malasan, jangan harap bisa naik jabatan. Sebab, nantinya, Pemkot bakal menerapkan evaluasi kinerja yang lebih ketat (Ratri, 2017). Untuk dapat mencapai layanan publik dengan derajat prima, Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu diberdayakan

sesuai dengan fungsi dan tugasnya, yaitu: melayani masyarakat, menjalankan pemerintahan, atau melaksanakan pembangunan tertentu. Namun demikian, mereka juga harus mendapat perhatian berupa kompensasi dari Pemkot. Aparatur Sipil Negara (ASN) harus diperhatikan perihal jabatan, gaji dan tunjangannya oleh Pemkot supaya dapat terjamin kesejahteraannya, serta ada peningkatan kinerja dan produktivitas Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk mengukur signifikansi pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan dan menggambarkan rata-rata dari indikator kompensasi dilakukanlah penelitian ini.

Konsep Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Kompensasi bisa diberikan baik dengan langsung maupun tidak. Diberikan dengan cara langsung, kompensasi dalam bentuk insentif, gaji, atau upah. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. (Wibowo, 2014:290) Penyebutan kontra prestasi di dalam organisasi pemerintahan meliputi: gaji, honor dan berbagai tunjangan. Pembagian tersebut kemudian menjadi butir-butir penyusun variabel X. Proses bekerja, tindakan kerja, hasil pekerjaan dan hasil finansial/non-finansial disebut dengan kinerja. Kinerja karyawan menyangkut kinerja dalam pekerjaan, kinerja tugas dan *organizational citizenship behavior*, produktivitas, usaha maksimal, komitmen afektif, komitmen untuk berkesinambungan, tingkatan dari ikim kerja dan layanan konsumen (Anitha, 2014). Ketujuh indikator tersebut menjadi butir penyusun variabel Y.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian kuantitatif ini adalah di Kantor Terpadu (*Block Office*) Kota Malang. Di dalam penelitian, didapatkan sampel secara acak sederhana dengan jumlah 204 responden, yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di unit-unit Kantor Terpadu dan dikumpulkan data primer dari isian kuesioner oleh para responden. Kuesioner penelitian ini meliputi dua bagian utama, yaitu: data pribadi responden dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bagian data pribadi harus diisi sesuai dengan informasi pribadi responden. Bagian berikutnya meliputi kompensasi dan kinerja karyawan. Pada komponen kompensasi, responden dihadapkan pada lima butir pernyataan sedangkan pada komponen kinerja karyawan, responden dihadapkan dengan tujuh butir pernyataan. Pada setiap butir pernyataan disediakan alternatif jawaban 1 sampai 5 yang menyatakan ketidaksetujuan hingga persetujuan. Untuk dapat membuktikan terdapatnya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Terpadu, angka-angka yang telah diperoleh dari responden kemudian dianalisis melalui tahapan pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, uji t (regresi linier sederhana), serta statistika deskriptif. Kesemua tahap pengujian telah dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas variabel X dengan Pearson Correlation dengan nilai signifikan di level 0,01 menunjukkan bahwa kelima item adalah valid. Masing-masing dengan skor validitas sebagai berikut: (1) 0,594; (2) 0,342; (3) 0,670; (4) 0,728; (5) 0,616.

Sementara itu, ketujuh item dari variabel Y juga valid. Masing-masing hasil validitas adalah (1) 0,453; (2) 0,671; (3) 0,525; (4) 0,671; (5) 0,699; (6) 0,421; (7) 0,708. Jika hasil validitas menunjukkan keabsahan, maka uji reliabilitas menunjukkan hasil yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas telah menggunakan tolak ukur Cronbach Alpha dengan skor di atas 0,7 (Ghozali, 2018:46). Variabel kompensasi (X) menunjukkan skor $0,730 > 0,7$; sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan skor $0,707 > 0,7$ sehingga baik variabel X maupun Y penelitian ini adalah reliabel.

Karena telah dapat dipercaya dan sah, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk melihat kenormalan dan kerataan data. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan uji grafik dan park. Gambaran *scatterplots* dalam uji grafik memperlihatkan tidak terjadinya heteroskedastisitas karena persebaran *plots* yang tidak merata. Kesimpulan hasil yang sama diperoleh dengan uji park dimana koefisiensi dan ANOVA menunjukkan $0,756 > 0,05$; maka tidak terjadi kerataan. Normalitas data diujikan dengan grafik dan Kolmogorov-Smirnov. Dilihat dari histogram dan normalitas, data bersebaran tidak jauh mengikuti arah garis sehingga aspek normalitas terpenuhi. Melalui metode Kolmogorov-Smirnov, signifikansi Monte Carlo menunjukkan angka $0,179 > 0,05$; maka distribusi data normal.

Model regresi menunjukkan ukuran variabel kompensasi dengan kinerja karyawan (R^2) adalah 37,4 %. Dengan koefisien determinasi ini, kompensasi dapat memprediksi kinerja karyawan sebanyak 37,4 %. Sisanya, 62,6 % terpengaruh oleh variabel lain selain yang diteliti, misalnya: pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, keamanan, kebisingan (Ginanjar, 2013); kemampuan

kerja, hubungan kerja, kepuasan kerja (Chuzaimah, 2017); peran kepemimpinan yang memiliki karakteristik ke“bapak”an, cekatan, integrasi (Tatulus, Mandey, & Rares, 2015); lingkungan kerja: suhu, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi, hubungan kerja. kelompok lingkungan kerja; stres kerja: beban kerja, tekanan atau desakan waktu, kualitas pelayanan yang baik, frustrasi, absensi, keluar kerja, peranan ganda, masalah keluarga, masalah pribadi (Pratama, 2016).

Pengukuran uji t mendapatkan Beta 0,611. Artinya, setiap satu unit kenaikan variabel X akan dapat meningkatkan ukuran variabel Y dengan 0,611 unit. Hasil ini menerima hipotesis yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Terpadu Kota Malang dan terbukti kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun pegawai (Hidayah & Aisyah, 2016; Viani, 2015; Nathania, 2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja dijelaskan oleh Dessler (2017:242) akan memotivasi pekerja yang berkaitan dengan hasil luaran pekerjaan atau kinerja karyawan. Meningkatnya kompensasi akan berdampak ke peningkatan kinerja. Sebaliknya, kurang baiknya kompensasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan rendah (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012). Sehingga jika Pemkot Malang ingin mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), harus mengimbangi dengan penyesuaian kompensasi yang layak, baik itu gaji, honor kegiatan maupun tunjangan-tunjangan yang dibayarkan tepat waktu. Sebab, ketidakadilan sistem pengkompensasian dapat mempengaruhi

perilaku kerja dan keterlambatan pembayaran kompensasi membuat pegawai merasa tidak diberikan imbalan sesuai dengan ketetapan yang ada (Komara & Nelliawati, 2014).

Kompensasi dalam penelitian ini meliputi indikator gaji, honor, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan kinerja. Indikator 1 mendapatkan rata-rata 3,990 sehingga menunjukkan bahwa responden mendapatkan gaji yang sesuai setiap bulannya. Indikator 2 mendapatkan rata-rata 3,897 yang menunjukkan bahwa jika ada kegiatan di unit kerja Kantor Terpadu, responden mendapatkan honor yang sesuai dengan kegiatan. Indikator 3 mendapatkan rata-rata 3,976 yang berarti bahwa responden mendapatkan tunjangan jabatan dan tunjangan keluarga yang sesuai dengan statusnya. Indikator 4 mendapatkan rata-rata 3,931 yang berarti bahwa responden mendapatkan tunjangan kinerja yang sesuai dengan kinerjanya. Indikator 5 mendapatkan rata-rata 4,064 sehingga menunjukkan bahwa gaji, honor, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan kinerja memotivasi responden untuk bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan kelima indikator kompensasi, gaji mendapatkan rata-rata tertinggi dengan skor 3,990. Artinya, kesesuaian gaji sebagai kompensasi dalam setiap bulannya telah terlaksana baik. Dalam Undang-Undang 5/2014 disebutkan bahwa Pemerintah berkewajiban memberikan gaji yang layak dan adil sebagai kompensasi dari kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Gaji, honor kegiatan sebagai kompensasi langsung dan tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan kinerja sebagai kompensasi tidak langsung telah sangat baik memotivasi kinerja Aparatur Sipil Negara

(ASN) di Kantor Terpadu. Meskipun demikian, sistem penggajian PNS perlu dipertimbangkan di lingkungan instansi untuk ditingkatkan dan diperhitungkan kinerja yang telah ditunjukkan oleh setiap pegawai (Rudlia, 2016).

Dooren, Bouckaert dan Halligan (2015:3-4) menjelaskan empat perspektif mengenai kinerja, yaitu: fokus pada tugas, kualitas tindakan, kualitas capaian dan produktivitas organisasi. Perspektif kinerja yang pertama memfokuskan pada tugas-tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Dimensi lainnya dari konsep kinerja mencakup nilai pertimbangan tinggi rendahnya kualitas kinerja dan/atau capaian. Terakhir, kinerja mengacu pada produktivitas organisasi, yaitu kapasitas bekerja dan perubahan kapasitas ini ke dalam hasil-hasil (*outputs* dan *outcomes*). Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah menjalankan tupoksinya sesuai ketentuan hari dan jam kerja efektif akan diberi kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang dibebankan ke APBD, serta tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja. Hal ini didasarkan pada Peraturan Walikota Malang 4/2017. Dengan makin adil dan layaknya jumlah kompensasi yang diterima, tentu makin baik kinerja yang diberikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Hanya saja, perlu dilakukan peninjauan kembali beban kerja atau bobot jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) dan risiko pekerjaan yang mungkin muncul agar mereka dapat bekerja, menghasilkan luaran dan memberikan capaian kinerja yang lebih baik dengan kompensasi yang sudah ada di lingkungan Pemkot Malang.

KESIMPULAN

Kompensasi mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor

Terpadu secara positif dan signifikan. Di dalam kompensasi, gaji mendapatkan rata-rata tertinggi yang berarti kesesuaian gaji setiap bulannya telah terlaksana baik. Dengan kompensasi yang layak dan adil, dapat tercapai kinerja baik. Kedepannya, perlu dilakukan peninjauan berkaitan dengan beban kerja, bobot jabatan dan risiko pekerjaan dengan jenis dan besaran kompensasi yang telah diberikan.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
2	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
3	dspace.uui.ac.id Internet Source	1%
4	docobook.com Internet Source	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1%
7	www.scribd.com Internet Source	<1%
8	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
9	repositori.umsu.ac.id	

Internet Source

<1%

10

librarysearch.aut.ac.nz

Internet Source

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off