PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KOTA CIMAHI

EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN HOUSE OF REPRESENTATIVES SECRETARIAT CIMAHI CITY

Radya Hartawan[1], Fetty Poerwita Sary[2]

[1,2] Universitas Telkom, Bandung

radyahartawan@student.telkomuniversity.ac.id[1], fettyps@telkomuniversity.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi, dan sampel yang digunakan sebanyak 40 orang atau seluruh populasi karena menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, MSI, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan t hitung > t tabel yaitu 5,232 > 2,020. Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan R square 0,419 atau sebesar 41,9% dan 58,1% lainnya dipengaruhi variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research examines the effect of compensation on employee performance at the Cimahi City DPRD Secretariat office employees. This type of research used in this research is causal using a quantitative approach. This study uses a survey method using a questionnaire. The study population consisted of all employees of the Cimahi City DPRD Secretariat office, and the sample used was 40 people or the entire population because it used a saturated sampling technique. The data analysis technique used is descriptive analysis, MSI, classical assumption test, simple linear regression analysis, and the coefficient of determination using the SPSS version 26 program. The results show that the effect of compensation on employee performance has a significant effect with t count> t table, namely 5.232> 2.020. . Compensation has an influence on employee performance with an R square of 0.419 or 41.9% and 58.1% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords: compensation, employee performance.

1. Pendahuluan

Suatu organisasi pemerintahan atau birokrat dituntut mengefektifkan sebuah organisasi serta sumber daya didalamnya agar memperbaiki produktifitas, kualitas, dan layanan. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila sumber daya manusianya memiliki kinerja yang baik dan optimal. Untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara telah diatur pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang meliputi pokok-pokok kepegawaian, kepegawaian daerah yang diatur dalam Bab V Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004. Menurut Harmonika (2017) sumber daya merupakan hal yang penting karena dapat menggambarkan secara umum kinerja dari instansi pemerintahan atau organisasi. Beberapa cara dapat dilakukan untuk memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya yaitu salah satunya adalah kompensasi. Karena pada umumnya setiap manusia yang bekerja pada suatu organisasi pasti akan diberikan kompensasi berdasarkan pekerjaan atau prestasi yang telah diraihnya. Kinerja yang optimal merupakan modal penting bagi para Aparatur Sipil Negara, sebab menyangkut kualitas dan pelayanan publik yang diberikan instansi tertentu (Astutik, 2016).

Menurut Wartono (2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari tenaga kerja yang telah dicapai oleh individu atau kelompok dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam mengerjakan tugasnya pada kurun waktu tertentu. Setiap instansi pemerintahan pasti memiliki standar kinerja karyawan yang diterapkan didalamnya. Suatu perusahaan atau instansi pemerintahan sangat bergantung pada kinerja karyawannya karena dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan instansi tersebut. Semakin tinggi kinerja karyawan di suatu instansi atau perusahaan, maka akan akan berdampak pada kinerja instansi atau perusahaan tersebut yang semakin baik.

Penilaian kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi menggunakan Sasaran Kinerja Karyawan atau SKP. Indikator SKP Sekretariat DPRD kota Cimahi tebagi menjadi enam yaitu orientasi pelayanan, disiplin, integritas, komitmen, kerja sama, dan kepemimpinan. Setiap bulan dilakukan penilaian prestasi kinerja karyawan tersebut dengan menggunakan skala dari satu-lima. Penilaian tersebut dilakukan atas dasar untuk mengetahui apakah karyawan Kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi telah memenuhi sasaran sesuai dengan standarnya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, dan faktor motivasi. Hamali (2016) mengatakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, motivasi, stres kerja, sikap kerja, dan kompensasi

Prastowo (2018) mengatakan bahwa kinerja ASN meningkat karena adanya kompensasi dari institusi. Beberapa pendapat tersebut membuktikan bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani & Adnyani (2016) bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Walaupun pada penelitian terdahulu berpengaruh positif, namun pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan tentu dihadapi oleh semua perusahaan maupun instansi tidak terkecuali kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dan ketertarikan peneliti untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana pengaruh kompensasi terhadp kinerja karyawan yang terjadi di kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Cimahi"**

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

2.1 Tinjauan Pustaka

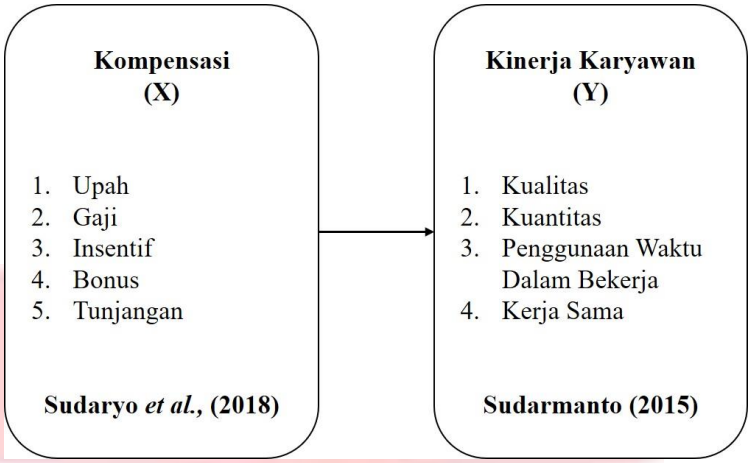
Bukit et al,. (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan dengan sistem yang manajemen yang mengadakan, mengelola, dan memantau sumber daya manusia untuk lebih berkontribusi secara maksimal dan bisa bekerja sama secara efektif untuk mencapai suatu tujuan individu maupun organisasi. Pendapat tersebut sejalan dengan pendapat Masram & Mu'ah (2017) yang berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah berbagai rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk mengelola bakat sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasional.

Setiap manusia bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Sudaryo et al,. (2018) mengatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh timbal balik yang diterima oleh karyawan sebagai tanda balas jasa atas output dan produktifitasnya yang telah diberikan kepada organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Elbadiansyah (2019) yang mengemukakan bahwa kompensasi merupakan imbalan-imbalan yang diterima karyawan dengan hubungan kepegawaian mereka didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Fahmi (2013) mengatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian kerja suatu kegiatan, dan program dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi suatu organisasi yang didasari atas perumusan strategi suatu organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Bukit et al,. (2017) bahwa kinerja adalah hasil capaian yang dilakukan selama periode tertentu untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dengan menggunakan sumber daya yang efektif dan efisien.

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Hasil olahan peneliti, 2020

2.3 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan jenis peneltian deskriptif dan kausal. Kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi sejumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu mengambil semua populasi dan dijadikan sampel. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, menggunakan kuesioner responden terkait penelitian ini dan data yang diperoleh dari instansi.

3. Pembahasan

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan normalitas residual yaitu uji statistik non-parametik dengan melihat nilai Asymp. Sig (2-tailed) atau nilai signifikansi > 0,05 maka uji normalitas terpenuhi. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolomogorov-Smirnov* yaitu sebagai berikut..

Tabel 3.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandarized Residual
Test Statistic	116
Asymp. Sig. (2-tailed)	192[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2021

Diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) atau nilai signifikansi > 0,05, yaitu sebesar 0,192. Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau uji normalitas terpenuhi karena 0,192 > 0,05.

3.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji yang dilakukan menggunakan uji *spearman rho*. Yaitu dengan melihat nilai sig (2-tailed) variabel X. Jika nilai Sig(2-tailed) variabel X > 0.05 maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 3.2 Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's Rho	Kompensasi (X)	Correlation Coefficient	-,035
		Sig. (2-tailed)	828
		N	40

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas dapat dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) variabel kompensasi (X) > 0,05, yaitu sebesar 0,828. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen kompensasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linier sederhana.

Tabel 3.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.050	3.633	0,647	2,766	0,009
Kompensasi	0,336	0,064		5,232	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh, mendapatkan hasil perolehan bentuk persamaan yaitu.

$$Y = \alpha + bX = 10{,}050 + 0{,}336$$

Berdasarkan persamaan di atas disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas (X) bernilai positif dengan konstanta (b) sebesar 10,040 artinya ketika terjadi peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,336 satu satuan. Jika dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Analisis koefisien determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,647[a]	0,419	0,403	4,24182

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai koefisien korelasi atau R yang didapat adalah 0,647 dan nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,419.Dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah sebesar 41,9%%, sisanya sebesar 58,1% variabel dependen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.6 Uji Hipotesis

Tabel 3.5 Uji Hipotesis

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.050	3.633	0,647	2,766	0,009
Kompensasi	0,336	0,064		5,232	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olahan peneliti, 2021

Berdasarkan hasil dari uji T dengan menggunakan kaidah pengambilan keputusan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95%, a = 0,05 dan apabila t hitung ≤ t tabel maka H0 diterima dan sebaliknya. Didapatkan nilai t hitung > t tabel yaitu 5,232 > 2,020 dan probabilitas < 0,025 yaitu 0,000 < 0,025 sehingga diketahui H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulannya yaitu variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi.

3.7 Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Peneliti melakukan pengujian menggunakan SPSS 26 dan memperoleh hasil yaitu nilai konstanta (a) sebesar 10,050. Artinya, jika tidak terdapat kompensasi maka kinerja karyawan sebesar 8,150. Kemudian koefisien regresi (b) sebesar 0,336 menunjukan apabila kompensasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, apabila kompensasi menurun maka kinerja karyawan juga akan turun.

Uji koefisien korelasi yaitu untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Setelah melakukan uji koefisien korelasi, hasil yang didapatkan dari koefisien korelasi atau nilai R adalah 0,647 yang menunjukan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi (X) dan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 64,7%. Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Hasil yang diperoleh dari koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,419. Maka diketahui pada penelitian ini pengaruh yang dihasilkan kompensasi (X) sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen adalah sebesar 41,9% sedangkan sisanya sebesar 58,1% kinerja karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi dipengaruhi oleh sebab lain di luar variabel penelitian ini yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Peneliti juga melakukan uji hipotesis. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini mendapatkan hasil t hitung sebesar 5,232 dan nilai t tabel dari tabel distribusi dengan α=0,05 pada pengujian dua arah dan jumlah data sebanyak 40 adalah 2,021. Nilai t hitung (5,232) > t tabel (2,021) dan nilai probabilitas 0,000 < 0,025 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi..

4. Kesimpulan

1. Tingkat kompensasi karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi adalah sebesar 77%% dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Dapat diketahui bahwa kompensasi yang diterima karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi sudah baik dan memperoleh kompensasi yang tinggi.
2. Tingkat kinerja karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi adalah sebesar 81,68% dan termasuk ke dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut diketahui bahwa karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi memiliki kinerja yang tinggi.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41,9% dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi. Artinya, jika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan pun akan meningkat

5. Saran

Saran pada aspek peraktis ini dapat diterima perusahaan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan. Berikut adalah saran pada aspek praktis yang dapat disampaikan oleh penulis:

1. Pemerintah sebaiknya lebih memperhatikan pemberian gaji pegawai negeri sipil dengan memberikan pemberian gaji yang tepat waktu. Mengingat karyawan kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi merupakan pegawai negeri sipil yang diberi gaji oleh pemerintah.
2. Pemerintah sebaiknya lebih memperhatikan pegawai negeri sipil di kantor Sekretariat DPRD kota Cimahi yang memiliki prestasi. Agar pemberian insentif dapat lebih merata dan tepat.
3. Pemerintah sebaiknya memberikan bonus dengan adil dan sesuai terlebih jika kinerja instansi terkait mengalami peningkatan. Bonus yang diberikan jangan hanya berdasarkan pada SKP individu tiap karyawan, harus berdasarkan pada kinerja unit dan instansi agar pembagiannya dapat merata.

Referensi

[1] Harmonika, S. (2017). Hadits-Hadits tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Jurnal At-Tadair, Vol 1(No. 1).

[2] Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Perbankan, Vol 2(No. 2). doi:http://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098.

[3] Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Majalah Mother And Baby). Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol 4(No. 2). doi:http://dx.doi.org/10.32493/jk.v4i2.y2017.p%25p.

[4] Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

[5] Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

[6] Prastowo, D. (2018). Ketimpangan Penghasilan PNS Daerah. Retrieved from news.detik.com: https://news.detik.com/kolom/d-4004444/ketimpangan-penghasilan-pns-daerah

[7] Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5(No. 1).

[8] Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat , A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.

[9] Masram, & Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

[10] Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: ANDI.

[11] Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV IRFH.

[12] Fahmi, I. (2013). Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi. Bandung: ALFABETA.