ISSN: 2407-6325

The Asia Pacific
Journal of Management Studies
Vol. 7 | No.3

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PANDEGLANG

Muhi Mukti* Ganjar Purna Galih**
* Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung
** Program Studi Manajemen, STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung

Article Info

Keywords:
compensation, employee performance.

Corresponding Author:
muhimukti@gmail.com

The Asia Pacific Journal of Management Studies
Volume 7 Nomor 3
September – Desember 2020
ISSN 2407-6325
Hal. 175-184
©2020 APJMS. All rights reserved.

Abstract

This study aims to determine and assess the effect of compensation on performance in the Regional Government (Pemda) of Pandeglang Regency. The research was conducted using quantitative methods. The study population was all employees in the Regional Government (Pemda) Pandeglang Regency as many as 12,333 people. The research sample is in the area of the Regional Government (Pemda) of Pandeglang Regency with 12,333 people. Data analysis uses descriptive-inferential analysis. The results showed that: (1) there was a significant relationship between compensation and employee performance in the Pandeglang District Government; (2) there is a significant effect of compensation on employee performance in the Pandeglang District Government; and (3) the magnitude of the effect of compensation on employee performance is 49.1%. The study concluded that there was a significant effect of compensation on employee performance in the Pandeglang District Government. Furthermore, further research is recommended with deeper and broader studies, both by adding research variables, expanding the scope of the research object, and using different methods.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Pandeglang. Penelitian tersebut dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Pandeglang sebanyak 12.333 orang. Sampel penelitian adalah di lingkungan Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Pandeglang sebanyak 12.333 orang. Analisis data menggunakan analisis deskriptif-inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pgawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang; (2) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang; dan (3) besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,1%. Penelitian tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang. Selanjutnya, disarankan dilakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih mendalam dan luas, baik dengan cara menambah variabel penelitian, memperluas ruang lingkup objek penelitian, dan menggunakan metode yang berbeda.

Pendahuluan

Salah satu isue yang menjadi sorotan mulai dari awal orde reformasi sampai saat ini adalah terkait dengan reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi dimaksud adalah bagaimana organisasi pemerintah mampu mengelola sumberdaya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumberdaya manusia, agar dalam operasionalisasinya, organisasi berjalan efektif dan efesien. Perhatian pemerintah pusat pada masalah reformasi birokrasi menjadi dasar dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PERMENPAN) Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Dalam peraturan tersebut dijelaskan tentang fokus utama dalam penyelenggaraan pemerintah, yaitu: kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Ketiga aspek tersebut mendapat perhatian yang sangat serius dari pemerintah, karena menjadi tujuan utama pemerintah untuk mewujudkan good government (tata (pemerintahan yang baik). Memang dalam pelaksanaanya, untuk mewujudkan hal tersebut memrlukan proses dan waktu yang panjang, tetapi jika dalam prosesnya sampai saat ini tidak menunjukkan hasil yang memuaskan, bahkan cenderung menurun menyebabkan hal tersebut menjadi suatu masalah.

Diantara permasalahan terkait reformasi birokrasi adalah kinerja pegawai pemerintah, terutama pegawai pemerintah daerah. Banyak pihak merasa belum puas dengan kinerja pegawai pemerintah dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja pegawai pemerintah masih dipertanyakan karena perannya sebagai pelayan masyarakat (public servant) belum mendapat respon positif dari masyarakat.

Aturan mengenai kinerja pegawai pemerintahan sebenarnya sudah diatur secara khusus melalui Peraturan Menteri PAN (PERMENPAN) Nomor: PER/09./M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah, yang dikeluarkan tanggal 31 Mei 2007. Peraturan tersebut dikeluarkan pemerintah untuk dijadikan pedoman bagi seluruh instansi pemerintah dalam pengelolaan kinerja pegawai, sehingga instansi pemerintah dapat berjalan secara efektif dan efesien Dikeluarkannya peraturan tersebut juga adalah adanya harapan akan diperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik serta diperolehnya ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikkan kinerja.

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi (Brahmasari, 2009).

Adanya permasalahan kinerja pegawai banyak disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya terkait dengan masalah motivasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, kepuasan, kompensasi, kompetensi, dan masih banyak lagi, yangmana semuanya adalah menjadi bagian keseharian mereka. Sehingga banyak sekali penelitian mengenai sumber daya manusia di titik beratkan pada faktor-faktor tersebut dikaitkan dengan kinerja seorang pegawai pemerintah.

Gibson mengemukakan, bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada

kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi (Brahmasari, 2009).

Adanya permasalahan kinerja pegawai banyak disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya terkait dengan masalah motivasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kepemimpinan, kepuasan, kompensasi, kompetensi, dan masih banyak lagi, yangmana semuanya adalah menjadi bagian keseharian mereka. Sehingga banyak sekali penelitian mengenai sumber daya manusia di titik beratkan pada faktor-faktor tersebut dikaitkan dengan kinerja seorang pegawai pemerintah.

Permasalahan masih rendahnya kompensasi menjadikan munculnya berbagai praktik yang tidak baik. Aturan "ada uang semua beres" menjadi hal yang sering terjadi. Masyarakat yang seharusnya tidak perlu mengeluarkan biaya yang besar, terpaksa harus berlomba-lomba memberikan "tip" kepada pegawai jika urusannya ingin segera dibereskan. Tentunya, mereka harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit agar urusannya cepat dilayani dan diselesaikan

Berdasarkan latar belakang diatas dan dengan adanya indikasi-indikasi masalah yang timbul maka menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai kemampuan kerja dan tentunya bisa berdampak pada kinerja karyawan, serta diharapkan bisa memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang (Rivai dan Fawzi, 2009).

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian menurut Sulistiyani (2013), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Dari sekian banyak pengertian tentang kinerja yang telah disebutkan di atas, Mitchel dan Larson (dalam Riduwan dan Engkoswara, 2008) mengemukakan dalam suatu area of performance, tentang aspek-aspek kinerja (performance) meliputi :

1. kualitas hasil kerja (quality of work);
2. kemampuan (capability);
3. prakarsa/inisiatif (initiative);
4. komunikasi (communication), dan
5. ketepatan waktu (promptness).

Dimensi-dimensi kinerja dari apa yang diuraikan di atas dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. kualitas hasil kerja (quality of work);
2. ketepatan waktu (promptness);
3. prakarsa/inisiatif (initiative);
4. kemampuan (capability), dan
5. komunikasi (communication)

Dengan indikator-indikator tiap dimensi, yaitu: (1) kualitas hasil kerja (quality of work), meliputi: merencanakan program kerja dengan tepat, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, berhati-hati dalam menjelaskan data/informasi, dan menerapkan hasil penelitian dalam bekerja; (2) ketepatan waktu (promptness) meliputi: menerapkan hal-hal yang baru dalam bekerja, bekerja sesuai dengan standar operasional pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan program kerja yang telah

ditetapkan; (3) prakarsa/inisiatif (initiative) meliputi: menggunakan media/alat dalam bekerja, menggunakan berbagai cara dalam bekerja, menyelenggarakan sistem kerja dengan baik, dan menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dan efesien dalam menata pekerjaan; (4) kemampuan (capability) meliputi: mampu dalam melaksanakan pekerjaan, mampu mengelola pekerjaan, mampu menilai hasil kerja, dan menguasai standar operasional; dan (5) komunikasi (communication) meliputi: melakukan komunikasi interpersonal dalam bekerja, mengkomunikasikan hal-hal baru dalam pekerjaan kepada seluruh pegawai terkait, melakukan kerjasama dengan para pegawai, dan terbuka dalam menerima masukan untuk perbaikan kualitas kerja.

Hasibuan (2012) mengungkapkan terdapat tidak kurang 11 dimensi kinerja yang bisa diukur, yaitu : kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab.

Menurut Gibson (2010) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu : (1) Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang; (2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan (3) Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebagai apa saja yang telah dikerjakan oleh pegawai atau bekerja sebagaimana pekerjaannya dalam organisasi/ perusahaan.

Kompensasi

Kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari dipekerjakannya pegawai. (Dessler, 2009). Menurut Mangkunegara (2011), kompensasi merupakan sesuatu yang di pertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Selanjutnya, menurut Hasibuan (2012) menyatakan, bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi yang lain. Para pemberi kerja harus kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Menurut Triton (2017) menjelaskan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi yang bersifat financial, kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (bernilai uang). Yang termasuk dalam jenis kompensasi bersifat financial adalah gaji atau upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain sebagainya yang dibayarkan organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi bersifat non-financial, kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Yang termasuk dalam kompensasi non-financial adalah program wisata, penyediaan fasilitas kantin (kafeteria), penyediaan tempat beribadah di kantor.

Menurut Hasibuan (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

a. Penawaran dan Permintaan.
b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.
c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

d. Produktivitas Kerja Karyawan.
e. Pemerintah, Undang-undang, dan Keppres.
f. Biaya Hidup.
g. Posisi Jabatan Karyawan.
h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Supaya sistem kompensasi memiliki dampak signifikan bagi pegawai dan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2008), diperlukan strategi khusus yang antara lain meliputi :

a. Mengaitkan pujian, pengakuan dan imbalan bukan tunai bagi hasil tertentu;
b. Menjadikan upah bagi para pekerja sebagai bagian integral dari strategi dasar organisasi (yaitu mencapai hasil industri terbaik atau kualitas pelayanan);
c. Mendasarkan penentuan insentif pada data kerja obyektif;
d. Meminta semua pegawai terlibat aktif dalam perkembangan, pelaksanaan dan perubahan konsep upah kerja;
e. Mendorong komunikasi dua arah sehingga persoalan dengan rencana insentif akan diketahui sejak awal;
f. Membangun rencana upah bagi kerja di sekitar struktur partisipasi seperti sistem usulan atau siklus kualitas;
g. Memberi imbalan kerja tim dan kerjasama kapan saja;
h. Jika bonus tunai tahunan diberikan, bayarlah dengan sejumlah uang untuk meningkatkan dampak motivasinya;
i. Uang memotivasi ketika muncul dalam jumlah besar, bukan dalam bentuk picisan dan ketengan (sedikit demi sedikit).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, bisa berbentuk uang ataupun fasilitas, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan.

Hubungan antar Variabel

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, bisa berbentuk uang ataupun fasilitas, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Menurut Kerlinger (Sugiyono, 2014), penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nasution (2009), penelitian kuantitatif peneliti lebih spesifik memusatkan perhatian kepada aspek-aspek tertentu dan sering menunjukan hubungan antara berbagai variabel atau memberi gambaran yang lebih jelas tentang situasi-situasi sosial sehingga bersifat deskriptif".

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Pandeglang sebanyak 12.333 orang.

Karena populasi pada penelitian ini berjumlah besar, maka penulis bermaksud menetapkan sampel sebanyak 60 orang yang diambil secara hati-hati agar dapat mewakili populasi, melalui teknik simple random sampling.

Analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian.

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahapan/langkah, yaitu:

a. Uji persyaratan analisis data. Pada tahap ini dilakukan uji normalitas data, uji autokorelasi, dan uji linearitas.
b. Analisis regresi linear sederhana.
c. Analisis korelasi.
d. Analisis Koefisien Determinasi
e. Pengujian hipotesis (uji-t).

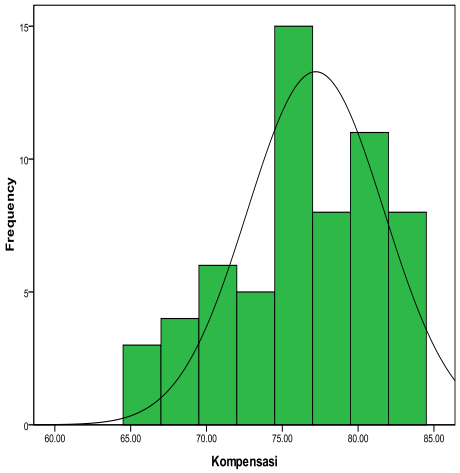
Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

a. Kompensasi (X)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel kompensasi berada antara 65 sampai dengan 84 dari skor teoritik 18 hingga 90, perolehan total skor rata-rata adalah 76,45, median sebesar 77,00, modus sebesar 83,00, dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 5,05.

Secara visual data kompensasi disajikan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut :



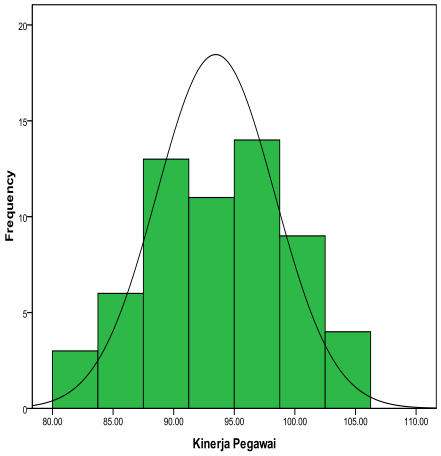
Gambar 1.
Histogram Kompensasi

Berdasarkan Gambar 1 di atas, maka diperoleh hasil bahwa gambar mendekati bentuk simetris, dengan data sebagian besar berpusat di atas nilai rata-ratanya. Hal tersebut termasuk dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan setuju dengan sistem kompensasi yang selama ini berjalan.

b. Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rentangan skor variabel kompensasi berada antara 81 sampai dengan 105 dari skor teoritik 22 hingga 110, perolehan total skor rata-rata adalah 93,73, median sebesar 94,00, modus sebesar 93,00, dan simpangan baku (standar deviasi) sebesar 5,82.

Secara visual data kinerja pegawai disajikan dalam bentuk diagram histogram sebagai berikut :



Gambar 2.
Histogram Kinerja Pegawai

Berdasarkan Gambar 2. di atas maka diperoleh hasil bahwa gambar histogram hampir menyerupai bentuk simetris, dengan data sebagian besar berpusat di tengah nilai rata-ratanya. Hal tersebut termasuk dalam kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian responden memberikan tanggapan yang baik terhadap kinerjanya.

2. Uji Prasyarat Analisis Data

Hasil pengujian prasyarat analisis data adalah sebagai berikut:

a. Uji normalitas. Uji ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Hasil uji normalitas data diperoleh bahwa untuk variabel kompensasi diperoleh nilai p-*value* 0,465 dan untuk variabel kinerja pegawai diperoleh nilai p-*value* sebesar 0,515. Kedua variabel memperoleh nilai p-*value* yang lebih besar dari α =0,05, artinya kedua data memenuhi asumsi kenormalan data.

b. Uji autokorelasi. Uji ini menggunakan uji Durbin-Watson. Hasil uji diperoleh nilai staistik Durbin-Watson = 1,692. Nilai tersebut berada pada rentang/interval
1,65 – 2,35 dan diputuskan bahwa tidak ada autokorelasi. Dengan demikian, kesimpulan dari hasil uji autokorelasi adalah tidak terdapat autokorelasi variabel kompensasi dengan kinerja pegawai.

c. Uji linearitas. Hasil uji diperoleh nilai *p*-value baris *Deviation from Linearity* adalah 0,409. Nilai tersebut lebih besar dari α = 0,05, sehingga diputuskan untuk menerima Ho, artinya garis regresi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai menujukkan hubungan linear.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil penelitian diperoleh hasil bahwa persamaan regresi yang menggambarkan hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh persamaan regresi, yaitu :

Y = 32,08 + 0,806.X

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai koefisien (β) adalah 0,806, berarti apabila nilai X (kompensasi) mengalami kenaikan satu satuan, maka tingkat variabel Y (kinerja pegawai) akan mengalami kenaikan sebesar 0,806. Begitu pula sebaliknya apabila nilai X turun sebesar satu satuan, maka tingkat variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 0,806.

4. Analisis Korelasi

Hasil penelitian diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,700. Nilai ini menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel tersebut adalah kuat (berada pada rentang 0,60 – 0,79)..

5. Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ditunjukkan oleh harga dari koefisien determinasinya (KD), yaitu sebesar 0,491 (Tabel 4.12),

artinya 49,1% variasi kinerja pegawai pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Pandeglang dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi. Sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini..

6. Uji-t

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh bahwa pengaruh kompensasi ditunjukkan oleh ***t***-hitung sebesar 7,473 dan *p*-value *(Sig.)* sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai α = 5%. Sehingga dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian dapat menolak hipotesis yang menyatakan "Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemda Kabupaten Pandeglang"..

Pembahasan

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang yang ditunjukkan oleh uji-t. Nilai t-hitung diperoleh sebesar 7,473 dan *p*-value *(Sig.)* sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai α = 5%. Artinya, terdapat pengaruh yang sangat signifikan dan positif kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang. Hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai juga dapat dimodelkan dalam bentuk persamaan regresi, yaitu: Y = 32,08 + 0,806.X. Artinya, setiap adanya kenaikan atau penurunan kompensasi akan menyebabkan secara linear kenaikan atau penurunan kinerja pegawai sebesar 0,806.

Sedangkan nilai koefisien korelasi $\mathbf{r_{xy}}$ sebesar 0,700, nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kompensasi dengan kinerja pegawai adalah kuat dan positif, hal, artinya makin baik kompensasi, makin baik pula kinerja pegawai. Demikian sebaliknya, makin rendah kompensasi, makin rendah pula kinerja pegawai.

Sementara itu, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,1% (KD = 0,491, R-*Square*). Artinya, keragaman dari kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 49,1% oleh kompensasi, sisanya sebesar 50,9 dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Hasil penelitian tersebut menguatkan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), bahwa kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas jasa atau kerja yang telah dilakukan oleh pegawai/karyawan. Pemberian kompensasi yang dikelola dengan sistem yang baik akan menjadi stimulan sekaligus motivator bagi pegawai untuk memberikan unjuk kerja yang lebih baik lagi. Bahkan, apabila dikelola atau diberikan secara *"asal-asalan"* tanpa memperhatikan bentuk kinerja yang diberikan pegawai bisa menjadi salah satu penyebab pegawai tersebut bekerja secara tidak optimal, dan pada akhirnya pegawai tersebut mengundurkan diri atau keluar dari organisasi/perusahaan. Selain itu, seperti yang dikemukakan oleh Martoyo (2017), bahwa dengan adanya sistem kompensasi yang baik, maka akan tercipta stabilitas organisasi. Situasi dimana organisasi yang stabil akan menciptakan semangat kerja yang baik dan pada akhirnya secara keseluruhan kinerja pegawai juga akan menunjukkan hasil yang baik pula. Kompensasi dapat diberikan dalam bentuk fisik atau non-fisik, moneter atau non-moneter. Sebagaimana dikemukakan oleh Triton (2017), bahwa kompensasi dalam bentuk *financial* dapat berupa bonus,

pengobatan gratis, asuransi, dan lain sebagainya. Adapun kompensasi *non-financial* diberikan dalam bentuk bukan materi atau uang, misalnya berupa keberadaan sarana atau fasilitas jajanan (kantin), tempat ibadah yang nyaman, ruangan kantor yang nyaman, dan lain sebagainya. Kedua bentuk kompensasi itu akan menjadikan pegawai semakin senang dan semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila pegawai mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka pegawai akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga, pegawai akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Namun, apabila pegawai merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka pegawai akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Terkait dengan kompensasi, kinerja adalah sebagai apa saja yang telah dikerjakan oleh pegawai atau bekerja sebagaimana pekerjaannya dalam organisasi/ perusahaan. Kinerja yang baik hanya akan terwujud apabila semua sumber daya bersama-sama saling mendukung. Untuk mencapai hal tersebut, maka adanya bentuk kompensasi yang dikelola dengan baik akan menjadi faktor yang sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berjalannya sistem kompensasi secara baik dan lancar pada organisasi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang secara umum telah berjalan dengan baik dan disetujui oleh para pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dengan pengelolaan kompensasi telah sesuai dengan fungsi dan tujuannya serta jenisnya. Bahkan Pemda Kabupaten Pandeglang juga telah membuat strategi yang tepat dalam sistem pemberian kompensasi kepada pegawainya..

Capaian tersebut di atas, tidak lain dikarenakan Pemda Kabupaten Pandeglang telah ditetapkan standar kinerja pegawai, sehingga setiap pegawai bekerja berdasarkan standar kinerja tersebut. Standar kinerja tersebut meliputi aspek: kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, adanya inisiatif positif para pegawai, kemapuan kerja pegawai, dan berjalannya komunikasi antar pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut di atas, sangat jelas bahwa dapat dikatakan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah (Pemda) Kabupaten Lebak

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja pgawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang. Hal tersebut dapat dilihat dari harga koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,700 (kategori kuat).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pandeglang. Hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis dengan uji-t, diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,473

dengan nilai p-*value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf nyata 5%. Persamaan regresi pada penelitian ini dapat dinyatakan dalam bentuk model regresi Y = 32,08 + 0,806.X.

3. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 50,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Nilai 49,1% adalah sangat besar (cukup berarti) dikarenakan masih banyak faktor lainnya yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

Diharapkan dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan kajian yang lebih mendalam dan luas, baik dengan cara menambah variabel penelitian atau memperluas ruang lingkup objek penelitian. Selain itu, perlu juga dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan berbeda.

Daftar Pustaka

Brahmasari, I. A. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerjadan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1). 2009

Dessler, G. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (*Terj*.: Eli Tanya). Jakarta : Indeks. 2009.

Gibson, D.. *Manajemen* (*Terj*. Zuhad Ichyaudin). Jakarta: Erlangga. 2010.

Hasibuan, M.. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Dasar dan Kunci.* Jakarta: Gunung Agung. 2012.

Kreitner, R. dan A. Kinicki. Perilaku Organisasi. (*Terj*. Erly Suandy). Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat. 2008.

Mangkunegara, A.A.A Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, t.p. 2011.

Martoyo. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta. 2007.

Nasution. *Metode Research: Penelitian Ilmiah.* Jakarta : Bumi Aksara. 2009

Peraturan Menteri PAN (PERMENPAN) Nomor: PER/09./M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah

Riduwan dan E. A. Kuncoro. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta. 2008.

Rivai, V. dan A. Fawzi. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dalam meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. 2005.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2014.

Sulistiyani, A. T. *Kepemimpinan Profesional Pendekatan Leadership Games*. Yogyakarta: Gava Media. 2013.

Triton, P. B. *MSDM Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. Yogyakarta : Tugu Publiser. 2017.