

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA TASIKMALAYA

Fanji Adhiyaksa

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Yppt Priatim Tasikmalaya

Email: fanji.adhiyaksa@yahoo.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima 2 Juni 2020 Diterima dalam bentuk revisi 15 Juni 2020 Diterima dalam bentuk revisi 20 Juni 2020	Penelitian ini dilatarbelakangi dari temuan awal penulis dengan adanya beberapa indikator dari kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya yang masih kurang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah <i>eksplanatory research</i> dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi dan studi lapangan yang dilakukan melalui observasi dan penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis jalur, hal ini dikarenakan penulis ingin mengetahui pengaruh dari tiap dimensi kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diperoleh data bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kota Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 44,7%, dan sisanya yaitu 55,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dimensi variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah dimensi finansial secara langsung (23,95%), pengaruh kedua terbesar dari dimensi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah pada finansial secara tidak langsung (11,46%). sedangkan dimensi yang mempunyai pengaruh paling kecil adalah dimensi non finansial (9,25%).
Kata kunci: MADM; Topsis; konsultan perencanaan; nilai bobot dan lelang.	

Pendahuluan

Salah satu perangkat daerah yang berurusan dengan pendidikan dan pelatihan adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Badan ini merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan yang menjadi kewenangan daerah. Adapun salah satu fungsi dari BKPSDM adalah melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan agar

didapatkan SDM yang berkualitas dengan kinerja yang tinggi.

Guna meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintahan Kota Tasikmalaya, pada tanggal 31 Desember 2015, Walikota Tasikmalaya menerbitkan Peraturan Walikota (Perwalkot) Tasikmalaya Nomor 57 Tahun 2015 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, selanjutnya direvisi menjadi Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2019. Maksud dan tujuan peraturan ini adalah untuk memberikan pedoman dalam

rangka pemberian tambahan penghasilan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

Indikator kinerja pegawai dapat diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan tugasnya. Pegawai negeri merupakan ujung tombak birokrasi dalam pelayanan kepada masyarakat, walaupun reformasi birokrasi sudah berjalan cukup lama, namun penilaian masyarakat terhadap kinerja birokrasi masih rendah, hal tersebut sesuai dengan hasil observasi awal pada pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya yang penulis lakukan dengan mendapatkan temuan-temuan antara lain:

1. Kualitas pekerjaan masih belum optimal. Contohnya sering terjadi kesalahan input data kepegawaian dalam penggunaan program SIMPEG dan SAPK.
2. Kuantitas pekerjaan belum optimal, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kepengurusan dokumen masih kurang, hal ini disebabkan masih adanya pegawai ke luar ruangan bahkan keluar kantor pada saat jam kerja untuk sekedar keperluan pribadi.
3. Ketepatan waktu dalam penyelesaian kerja masih rendah, seringkali penyelesaian dokumen kepegawaian terlambat dan tidak sesuai dengan petunjuk teknis yang ada.

Dari latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya, sehingga judul dalam penelitian ini adalah: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Tasikmalaya.”

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey, menurut (Sofian & Singarimbun, 2012) "Penelitian survey adalah penelitian

yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.”

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, artinya penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory survey*).

Penelitian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan kuantitatif, (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa:

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil dan Pembahasan

1. Kompensasi

Hasil tanggapan responden skor rata-rata kompensasi yang diterima oleh pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya memperoleh nilai rata-rata 193 dengan prosentase pencapaian sudah 70,18% dari skor maksimum, sudah termasuk ke dalam kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada dimensi finansial secara tidak langsung, sedangkan skor terendah terdapat pada dimensi finansial secara langsung. Untuk semua item pertanyaan, terdapat nilai tertinggi pada item pertanyaan selama ini responden tidak mengalami kesulitan dalam bidang kesehatan karena ditunjang oleh fasilitas asuransi, dan nilai tertinggi lainnya adalah pada pernyataan selama ini responden mengakui bahwa besaran kompensasi melalui TPP yang diterima pegawai saat ini sudah sesuai dengan peraturan. Skor terendah terdapat pada item pertanyaan selama ini responden masih kurang puas dalam perhitungan TPP, dan

nilai terendah lainnya terdapat pada item pertanyaan selama ini responden kurang memahami perhitungan TPP.

2. Kinerja Pegawai

Hasil tanggapan responden skor rata-rata kinerja pegawai masuk dalam kategori baik, karena tanggapan positif tersebut memiliki jumlah skor rata-rata 201,76 dengan prosentase mencapai 73,36% dari skor maksimal yang diharapkan. Indikator prosentase tertinggi terdapat pada aspek dimana responden selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, dan sudah bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan arahan atasan, sedangkan skor terendah terdapat pernyataan responden dimana kecepatan menyelesaikan pekerjaan merupakan prioritas, dan mengeluh karena banyaknya pekerjaan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hipotesis awal, besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Tasikmalaya ditentukan oleh dimensi-dimensi kompensasi melalui TPP (finansial langsung, finansial tidak langsung dan non finansial). Untuk menguji hipotesis tersebut diperlukan suatu pengolahan data dengan menggunakan analisis jalur dan bantuan program SPSS versi 22.

Adapun untuk perhitungan nilai koefisien jalu antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dilihat pada tabel koefisien *output* SPSS berikut:

Tabel 1 Nilai Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	34,505	5,874
	Finansial Langsung	1,167	,356 ,403
	Finansial tidak langsung	,514	,280 ,227
	Non Finansial	,519	,309 ,200

Tabel 2 menunjukkan nilai koefisien jalur dari dimensi-dimensi variabel kompensasi melalui TPP terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai korelasi tiap dimensi dalam variabel kompensasi melalui TPP dapat dilihat dari hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2 Korelasi Tiap Dimensi Kompensasi

		Finansial Langsung	Finansial tidak langsung	Non Finansial
Finansial Langsung	Pearson Correlation	1	,479**	,413**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002
	Sum of Squares and Cross-products	271,200	166,200	125,000
	Covariance	5,022	3,078	2,315
	N	55	55	55
Finansial tidak langsung	Pearson Correlation	,479**	1	,424**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001
	Sum of Squares and Cross-products	166,200	443,200	164,000
	Covariance	3,078	8,207	3,037
	N	55	55	55
Non Finansial	Pearson Correlation	,413**	,424**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	,001	
	Sum of Squares and Cross-products	125,000	164,000	338,182
	Covariance	2,315	3,037	6,263
	N	55	55	55

Pengaruh proporsional setiap variabel independen terhadap variabel dependen dengan rinciannya sebagai berikut :

Tabel 3 Pengaruh X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
1.	Finansial Secara Langsung		
	a. Pengaruh Langsung X_1 Terhadap Y	(pyx_1) (pyx_1)	0,162409
	b. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_2	(pyx_1) (rx_1x_2) (pyx_2)	0,043819
	c. Pengaruh Tidak Langsung X_1 Melalui X_3	(pyx_1) (rx_1x_2) (pyx_2)	0,033288
	Pengaruh X_1 Total Terhadap Y	a + b + c (1)	0,239516
2.	Finansial Secara Tidak Langsung		
	d. Pengaruh Langsung X_2 Terhadap Y	(pyx_2) (pyx_2)	0,051529
	e. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_1	(pyx_2) (rx_2x_1) (pyx_1)	0,043819
	f. Pengaruh Tidak Langsung X_2 Melalui X_3	(pyx_2) (rx_2x_3) (pyx_3)	0,019249
	Pengaruh X_2 Total Terhadap Y	d + e + f(2)	0,114598
3.	Non Finansial		
	g. Pengaruh Langsung X_3 Terhadap Y	(pyx_3) (pyx_3)	0,04
	h. Pengaruh Tidak Langsung X_3 Melalui X_1	(pyx_3) (rx_3x_1) (pyx_1)	0,033288
	i. Pengaruh Tidak Langsung X_3 Melalui X_2	(pyx_3) (rx_3x_2) (pyx_2)	0,019249
	Pengaruh X_3 Total Terhadap Y	g + h + i(3)	0,092537
	Pengaruh X_1, X_2, dan X_3 Terhadap Y	(1) + (2) + (3) = R^2	0,446652
	Pengaruh Lain yang tidak diteliti	1 - R^2 = ray	0,668328

Perhitungan pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,447$, dengan demikian dapat dikatakan bahwa dimensi-dimensi kompensasi (finansial langsung, finansial tidak langsung dan non finansial) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya sebesar 0,447. Ini artinya 44,7% ($Kd = R^2 \times 100\%$) kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh dimensi-dimensi kompensasi secara simultan, dan sisanya

yaitu 55,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Dari nilai R^2 tersebut, diperoleh nilai $R = \sqrt{0,447} = 0,667$, hasil perhitungan statistik tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya, dengan kontribusi sebesar 44,7%. Dari tabel 2 dapat dilihat persamaan regresi $Y = 34,505 + 1,167X_1 + 0,514X_2 + 0,519 X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi melalui TPP berbanding lurus dengan kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya, artinya semakin baik kompensasi, maka kinerja pegawai BKPSDM Kota Tasikmalaya akan meningkat.

Dari tabel 4 diperoleh data bahwa dimensi variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah dimensi finansial secara langsung (23,95%), pengaruh kedua terbesar dari dimensi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah pada finansial secara tidak langsung (11,46%). sedangkan dimensi yang mempunyai pengaruh paling kecil adalah dimensi non finansial (9,25%).

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kompensasi melalui TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk menguji hipotesis secara simultan dilakukan dengan uji F statistik. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya $<$ nilai alpha (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau hipotesis diterima. Berikut tabel hasil uji F statistik antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Tabel 4 Hasil Uji F Statistik X dengan Y ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	888.533	4	222.133	90.191	.000 ^a
	Residual	140.387	57	2.463		
	Total	1028.919	61			

a. Predictors: (Constant), Struktur Birokrasi, Non finansial , Finansial secara langsung, Finansial secara tidak langsung

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil uji F dapat dilihat pada *output* ANOVA dari hasil analisis regresi linier berganda di atas.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Yalitoba, 2019) yang membuktikan bahwa kompensasi melalui tambahan penghasilan terbukti secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 79%. Sebagai rekomendasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi dapat dicapai melalui tambahan penghasilan yang baik berupa tunjangan berbasis kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Siahaan, n.d.) Dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai negeri sipil Pemerintahan Kota Medan membuat regulasi mengenai tambahan penghasilan bagi pegawai negeri sipil. Penelitian ini akan melihat adakah pengaruh kebijakan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif dan searah serta hubungan yang rendah antara pemberian tambahan gaji PNS di BKD Kota Medan.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yusuf, n.d.). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi

melalui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi melalui TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di bagian pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa jika TPP meningkat maka kinerja pegawai akan naik dan sebaliknya bila TPP turun maka kinerja pegawai akan turun.

Hasil penelitian ini membuktikan teori yang dikemukakan oleh (Wulandari, 2012) yang menyebutkan kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pada dasarnya seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Secara fisik, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan sandang dan pangan dengan menukarkan jasa tenaga dan pikirannya. Secara psikis, seseorang yang bekerja sudah memiliki rasa tenang karena sudah terpenuhi kebutuhannya akan mendapatkan pekerjaan, lebih dalam lagi dapat dimengerti bahwa dengan bekerja seseorang dapat berinteraksi dengan orang lain yang notabene ialah rekan kerjanya. Dengan memiliki pekerjaan, seseorang dapat mempunyai rasa percaya diri yang tinggi untuk mengaktualisasikan kompetensi yang dimilikinya. Dengan kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kepada pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat serta tidak perlu lagi pegawai berpindah ke tempat kerja yang lain.

(Marwansyah, 2014) menyebutkan bahwa tujuan spesifik kompensasi adalah

mendapatkan karyawan yang kompeten, mempertahankan karyawan yang sudah ada, menjamin terciptanya keadilan, memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan, mengendalikan biaya, mengikuti peraturan/hukum yang berlaku, menumbuhkan saling pengertian, dan membantu menciptakan efisiensi administrasi. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa dengan adanya kompensasi yang memuaskan pegawai, akan mengikat pegawai untuk tetap bekerja dengan baik, dengan demikian perusahaan tidak memerlukan lagi mencari pegawai baru yang sudah tentu sangat tidak efisien, karena pegawai baru akan memerlukan pelatihan yang sangat membutuhkan biaya bagi perusahaan.

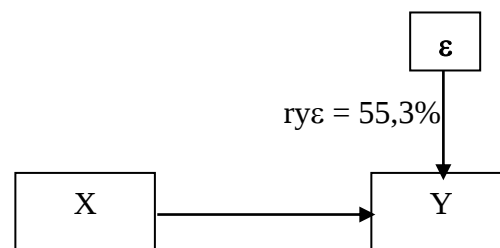
Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, pada tanggal 31 Desember 2015, Walikota Tasikmalaya menerbitkan Peraturan Walikota (Perwalkot) Tasikmalaya Nomor 57 Tahun 2015 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya dengan koefisien $ryx = 44,7\%$. Peraturan ini kemudian direvisi menjadi Peraturan Walikota Tasikmalaya Nomor 3 Tahun 2019. Tambahan Penghasilan Pegawai selanjutnya disebut TPP adalah pemberian tambahan penghasilan selain gaji dan tunjangan lain yang tercantum dalam daftar gaji yang diterima setiap bulan. Adapun tujuan dibentuknya Peraturan Walikota ini adalah dalam rangka meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya.

Jika dilihat dari maksud dan tujuan diberlakukannya Perwal Nomor 3 Tahun 2019, yaitu ingin meningkatkan disiplin, kinerja dan kesejahteraan pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya, penulis berkesimpulan bahwa Peraturan Walikota tersebut termasuk ke dalam jenis

kompensasi yang merupakan salah satu fungsi dari manajemen, dan diberikan secara langsung.

Pemberian kompensasi melalui TPP di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya juga sebagai usaha untuk mencapai reformasi birokrasi, dimana reformasi sebagai suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem birokrasi yang bertujuan mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang telah lama. Kinerja pegawai adalah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem birokrasi yang dilakukan oleh pejabat pemerintah dengan tujuan mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang telah lama, untuk dapat melayani publik dengan lebih efektif dan efisien.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan hasil penelitian, penulis membuat kesimpulan sebagai berikut:

- Kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kota Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 44,7%, dan sisanya yaitu 55,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
- Dimensi variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah dimensi finansial secara langsung (23,95%), pengaruh kedua terbesar dari dimensi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah pada finansial

secara tidak langsung (11,46%).
sedangkan dimensi yang mempunyai
pengaruh paling kecil adalah dimensi
non finansial (9,25%).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, penulis membuat kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKSDM Kota Tasikmalaya dengan kontribusi sebesar 44,7%, dan sisanya yaitu 55,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Dimensi variabel kompensasi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah dimensi finansial secara langsung (23,95%), pengaruh kedua terbesar dari dimensi kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah pada finansial secara tidak langsung (11,46%). sedangkan dimensi yang mempunyai pengaruh paling kecil adalah dimensi non finansial (9,25%).

BIBLIOGRAFI

Marwansyah, M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. *Alfabeta, CV. Bandung*.

Siahaan, A. Y. (n.d.). *Potret Pembangunan di Sumatera Utara*.

Sofian, E., & Singarimbun, M. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. (2017). *2017 Metode Penelitian Kualitatif*. (S. Y. Suryandari, Penyunt.) Bandung, Jawa Barat: Alfabeta.

Wulandari, F. (2012). *Hubungan tingkat pengetahuan perawat tentang perawatan paliatif dengan sikap terhadap penatalaksanaan pasien dalam perawatan paliatif di RS Dr. Moewardi surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Yalitoba, A. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sigi. *Jurnal Kesejahteraan Sosial*, 6(01).

Yusuf, A. Y. (n.d.). *Upaya Promotif dan Preventif Kesehatan Mental Berbasis Komunitas dalam Menghadapi Bencana di Desa Pait-Kasembon Kabupaten Malang* Tristiadi Ardi Ardani.

Copyright holder :
Fanji Adhiyaksa (2020).

First publication right :
Jurnal Syntax Transformation

This article is licensed under:

