

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA NON-PNS PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Hemalia¹, Reno Affrian², Jumaidi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

Email: Hemaliaina283@gmail.com

ABSTRAK

Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai pengganti balas jasa mereka pada organisasi. Dari hasil observasi permasalahan yang terjadi karena (1) upah yang terlalu minim yang menimbulkan keluhan bagi para tenaga non-pns yang merasa kurang mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka, (2) kinerja pegawai yang kurang maksimal, (3) dan rendahnya motivasi kerja dari non-pns dalam meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi dan variabel Kinerja Pegawai Non-PNS seberapa besar pengaruh dari kedua variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengolahan data dengan aplikasi SPSS. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja non-pns pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Pegawai yang dilihat dari hasil uji signifikan (t) dengan t hitung (3.734) > t tabel (2.016), serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,5 ($0,001 < 0,05$) dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pengaruh yang dihasilkan dalam penelitian ini bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh sebesar 24,2% terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari hasil uji determinasi (R^2) dengan nilai sebesar 0.245 dan sisanya 75,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diketahui.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai, Hulu Sungai Utara

ABSTRACT

Compensation is something that employees receive in exchange for their services to the organization. From the observation of the problems that occur because (1) wages are too minimal which raises complaints for non-civil servants who feel unable to meet their basic needs of life, (2) employee performance is not maximized, (3) and the low work motivation of non-civil servants in improving their performance. This study aims to determine whether there is an influence between the Compensation variable and the Non-Civil Servant Performance variable how much influence from the two variables. This research uses a quantitative approach and data processing with the SPSS application. The data collection techniques used are questionnaires, observation, and documentation. The results of the study indicate that the effect of compensation on non-civil servant performance at the Regional Secretariat Office of Hulu Sungai Utara Regency based on the results of the calculation there is a significant influence between the Compensation variable on the Employee Performance variable which can be seen from the results of the significant test (t) with t count (3.734) > t table (2.016), and the significance value is smaller than 0.5 ($0.001 < 0.05$) in other words H_0 is rejected and H_a is accepted. While the effect produced in this study that Compensation has an influence of 24.2% on Employee Performance can be seen from the results of the determination test (R^2) with a value of 0.245 and the remaining 75.8% is influenced by other unknown factors

Keywords: Compensation, Employee Performance, Hulu Sungai Utara

PENDAHULUAN

Organisasi adalah tempat di mana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan juga alat untuk mencapainya. Salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi keberadaan suatu

organisasi adalah adanya visi, misi, dan tujuan yang sama untuk mempertahankan sekelompok orang dalam masyarakat. Salah satu cara untuk mengatasi kesenjangan dan kecemburuan ini adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas dan layak sesuai dengan kemampuan dan kontribusi pegawai terhadap organisasi. Organisasi atau instansi seharusnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tetapi penghargaan ini dianggap tidak adil dan tidak sebanding dengan pekerjaan mereka. Fasilitas yang dimaksudkan adalah kompensasi dan insentif yang sesuai dengan kinerjanya di tempat kerja.

Kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang dimana salah satu alasan seseorang bekerja karena ingin memenuhi kebutuhan hidup. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar ia mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya. Seorang pegawai harus dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka untuk mencapai tujuan organisasi (instansi pemerintah). Ini dapat dilakukan dengan memberikan upah yang tinggi, insentif yang terarah, atau bahkan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi. Kompensasi merupakan hak yang harus diberikan kepada pegawai sebagai ganti dari kinerja yang sudah dilakukan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai karena hal ini merupakan hasil dari kinerja untuk memenuhi dari kebutuhan hidupnya. Dalam hal ini kompensasi yang diterima pegawai menjadi gambaran dari tingkatan status sosial kehidupannya karena hasil yang didapatkan mampu berpengaruh pada standar hidup seorang pegawai.

Dalam bidang kepegawaian, kompensasi merupakan komponen penting karena berhubungan langsung dengan kebijakan yang mengatur kompensasi pegawai. Tingkat pendidikan, masa kerja, dan tingkat jabatan pegawai sangat berkaitan dengan besar kecilnya kompensasi pegawai. Oleh karena itu, untuk menentukan kompensasi, penilaian harus dilakukan untuk menentukan imbalan yang akan pegawai dapatkan. Tidak memenuhi kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya sangat memengaruhi motivasi kerja pegawai dan dorongan mereka untuk meningkatkan kinerja.

Dengan kompensasi ini, pegawai diharapkan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dan memberikan layanan terbaik mereka kepada masyarakat. Dalam suatu instansi, pegawai senantiasa mengharapkan gaji yang layak sesuai dengan kinerja yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Permasalahan yang terjadi dalam kaitannya dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara adalah:

1. Upah yang terlalu minim menimbulkan keluhan bagi para non-pns, seringkali membuat pegawai merasa kurang mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka, seperti makanan, tempat tinggal dan biaya pendidikan untuk anak anaknya. Dengan Besaran gaji untuk tingkat setara SMA/Sederajat Rp. 800.000,- dan pegawai yang jenjang pendidikan Strata 1 dengan besaran gaji Rp. 1.000.000,- berdasarkan kuitansi tanda terima gaji pegawai non-pns.
2. Kinerja pegawai yang kurang maksimal dalam pelayanan sehingga menurunkan citra dan kualitas dalam pelayanan kepada masyarakat yang memiliki kepentingan.
3. Rendahnya motivasi kerja dari non-pns dalam meningkatkan kinerjanya disebabkan kompensasi yang tergolong minim misalnya tidak ada insentif tambahan.

Berdasarkan permasalahan yang dibahas sebelumnya maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja non-pns pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai adalah berkaitan dengan efek yang ditimbulkannya, mengenai hasil dari pengaruh kompensasi yang dilakukan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut diukur melalui teori yang dikemukakan oleh Rivai (2014:360) mengatakan komponen-komponen kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Kompensasi tidak langsung (Fringe Benefit)

Selanjutnya menurut Bernardin dan Russel (1998) dalam Sofyandi (2012:76), indikator kinerja pegawai tersebut diantaranya adalah;

1. *Quality* (Kualitas Kerja)
2. *Quantity*, (Kuantitas Kerja)
3. *Timelinness*, (Waktu Kerja)
4. *Cost effectiveness*, (Efektivitas Biaya)
5. *Interpersonal impact*. (Dampak Interpersonal)

METODE

Penelitian ini menggunakan Metode Pendekatan Kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada analisis data yang bersifat numerik dengan menggunakan total sampel sebanyak 45 orang pegawai non-pns pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Teknik penarikan sampel pada penelitian ini adalah Teknik Total Sampling yaitu teknik penarikan sampel yang memberi peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuisioner, observasi, dan dokumentasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini diambil berdasarkan dari beberapa pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, regresi linier sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi (R^2) yang dilakukan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X)

No Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0.294	0.309	Valid
2	0.294	0.501	Valid
3	0.294	0.477	Valid
4	0.294	0.399	Valid
5	0.294	0.307	Valid
6	0.294	0.586	Valid
7	0.294	0.583	Valid

8	0.294	0.448	Valid
9	0.294	0.662	Valid
10	0.294	0.661	Valid
11	0.294	0.460	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No Item Pernyataan	r tabel	r hitung	Keterangan
1	0.294	0.444	Valid
2	0.294	0.579	Valid
3	0.294	0.684	Valid
4	0.294	0.522	Valid
5	0.294	0.705	Valid
6	0.294	0.626	Valid
7	0.294	0.565	Valid
8	0.294	0.662	Valid
9	0.294	0.437	Valid
10	0.294	0.324	Valid
11	0.294	0.662	Valid
12	0.294	0.437	Valid
13	0.294	0.324	Valid
14	0.294	0.580	Valid

Hasil dari uji validitas menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga seluruh item pertanyaan dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	11

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.816	14

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien reliabilitas $>0,6$, sehingga variabel digunakan dapat dikatakan reliabel.

3. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.84915404
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.073
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode One-Sample kolmogrov-Smirnov test menunjukkan nilai $0,200 > 0,05$ sehingga data yang digunakan pada penelitian berdistribusi normal.

4. Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja. Pegawai * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	374.911	13	28.839	1.831	.083
		Linearity	211.341	1	211.341	13.416	.001
		Deviation from Linearity	163.570	12	13.631	.865	.588
	Within Groups		488.333	31	15.753		
	Total		863.244	44			

menunjukkan nilai signifikansi deviation from linearity $> 0,05$ sehingga terdapat hubungan linear antara variable bebas dan variable terikat.

5. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.540	7.508		3.402 .001
	Kompensasi	.634	.170	.495	3.734 .001
a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai					

Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai (Y).

6. Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
	(Constant)	25.540	7.508		3.402 .001
	Kompensasi	.634	.170	.495	3.734 .001
a. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai					

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel, sehingga dapat dipastikan bahwa Kompensasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara.

7. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Model Summary ^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.495 ^a	.245	.227	3.894
a. Predictors: (Constant), Kompensasi			
b. Dependent Variable: Kinerja.Pegawai			

Hasil pengujian yang dilakukan, nilai R^2 yang dihasilkan sebesar $0.245 \times 100\% = 24,2\%$. Hal ini berarti 24,2% variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel independen yaitu Kompensasi (X). Sedangkan 75,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya selain variabel Kompensasi (X).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan yang didapat lewat aplikasi antara Kompensasi terhadap Kinerja Non-PNS Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara, hal itu dapat dilihat dari hasil analisis uji signifikan (t) dengan bantuan IBM SPSS 25 diperoleh nilai t hitung variable x (Kompensasi) sebesar 3.734 sedangkan nilai t tabel sebesar 2.016 atau dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima karena $t \text{ hitung } (3.734) > t \text{ tabel } (2.016)$ dan nilai signifikan 0,001 dibawah 0,05. Maka, kesimpulan yang diberikan yaitu variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Non-PNS (Y).
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Non-PNS Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara yakni dapat dilihat dari hasil pengolahan menggunakan IBM SPSS 25 dengan analisis koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar yakni 0,245. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kompensasi dapat menjelaskan Kinerja Non-PNS sebesar 24,2% , sedangkan sisanya 75,8% ($100\% - 24,2\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Pasolong, H., 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sofyandi, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.