

Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar

Oleh:
Hera Rahmatin Barokah *)

Abstract

This research based on main problem, that is the low of Employee Performace. This conditions predicted because of has not implemented of Compensation components accross the board at Department of Social Welfare and Labor of Banjar. The approach in this research about Compensation and Employee Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of Public Administration. Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Compensation (as independent variable) used X symbol to Employee Performace (as dependent variable) used Y symbol. This research use quantitative analysis usage Path Analysis Method meant to know value of influence Compensation components variable to Employee Performace Factors at Department of Social Welfare and Labor of Banjar, either through simultan and also by parsial. Hereinafter researcher can conclude that Compensation influential in positive and signficance to Employee Performace at Department of Social Welfare and Labor of Banjar. That accross the board Compensation has been executed and implemented as according to Employee Performace dimensions at Department of Social Welfare and Labor of Banjar.

Keywords: *public administration, compensation, employee performance.*

A. Latar Belakang Penelitian

Indonesia saat ini dihadapkan pada tantangan global, khususnya dalam pembinaan Sumber Daya Manusia termasuk di dalamnya aparatur negara yang diarahkan untuk memenuhi standar kompetensi yang mendunia. Sebab itu, aparatur pemerintahan di masa yang akan datang harus tampil kokoh, tangguh, inovatif dan profesional serta berdaya guna terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di samping itu aparatur pemerintah dituntut untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian secara terus menerus agar tercipta pelayanan yang bersih, handal dan memuaskan.

Memasuki era pasar bebas, aparatur negara harus mampu bersaing secara kompetitif guna memenuhi tuntutan publik agar pelayan publik menjadi abdi masyarakat yang melayani rakyat dengan penuh kesungguhan. Aparatur negara sebagai abdi negara merupakan sumber daya yang handal, saat ini dihadapkan pada tantangan kualitas

layanan untuk senantiasa bersikap profesional dan unggul dalam setiap melaksanakan pekerjaan.

Penciptaan sumber daya manusia yang handal dan profesional, diperlukan imbalan yang tinggi sebagai balas jasa atas pemberian segenap hasil kerja yang ditunjukkan kepada organisasi di mana pegawai tersebut bekerja. Dalam hal ini pegawai menilai, bahwa balas jasa dapat dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidupnya untuk memenuhi segala tuntutan yang dibutuhkan agar dapat hidup layak sesuai dengan tuntutan lingkungan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka pegawai harus bekerja sungguh-sungguh dengan segenap kemampuan yang dimilikinya. Demikian juga lembaga atau instansi tempat bekerja pegawai, harus memperhatikan semua kebutuhan hiduppegawai dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan jasa yang dikeluarkan.

Kompensasi dimaksud adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada lembaga atau organisasi tersebut. Timbal baliknya berupa kepentingan untuk dapat mencapai tujuan yang memungkinkan organisasi tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan tumbuh dan berkembang dengan segala potensi yang dimilikinya.

Kompensasi yang tepat adalah sistem yang mampu menjamin semangat kerja pegawai yang kemudian organisasi akan memperoleh pegawai dengan sikap dan perilaku positif serta bekerja dengan produktif untuk kepentingan bersama. Pada dasarnya kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi, agar mendapatkan kompensasi yang dibayarkan untuk memperoleh imbalan sesuai prestasi kerja yang lebih besar dari pekerjaan yang dilakukannya.

Berkaitan dengan kompensasi, Dharma (1994: 141) menyatakan pendapatnya tentang kompensasi sebagai berikut: “Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung *financial* maupun non *financial* yang adil dan layak kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi”.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat bekerja pegawai pada suatu organisasi untuk memperoleh imbalan jasa. Dalam hal ini, pimpinan organisasi harus menciptakan situasi kompetitif dalam lingkungan kerjanya dengan cara mempekerjakan, sekaligus memperhatikan dan memberi imbalan jasa agar kinerja pegawai meningkat.

Kinerja pegawai dimaksud merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas dan tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Mangkunegara (2000: 76) mengemukakan bahwa: “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperlihatkan oleh setiap pegawai atas suatu pekerjaan yang

menjadi tugas-tugas sebagai pegawai pada suatu organisasi atau tempat bekerja”. Cara mengukurnya dengan melihat hasil akhir dari pekerjaan tersebut dalam bentuk perlakuan, kecakapan, sarana dan keterampilan spesifik yang terkait dengan tujuan organisasi yang mendorong timbulnya disiplin dan kualitas pelayanan dari para pegawainya. Pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang baku bila mengacu pada hasil pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai hasil dan sasaran kerja yang telah ditargetkan dan dicapai secara maksimal, termasuk kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjar. Tugas pokok Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar, berdasarkan Peraturan Walikota Banjar Nomor 27 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar, yaitu memimpin, mengkoordinasikan kewenangan daerah bidang sosial, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian serta melaksanakan tugas sesuai dengan Kebijakan Walikota. Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar dalam menjalankan tugas pokoknya membawahi unit organisasi: Sekretariat, Bidang Sosial, Bidang Ketenagakerjaan dan Bidang Transmigrasi dan Mobilitas Penduduk.

Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi, rincian tugas unit dan tata kerjanya mengalami berbagai hambatan dalam pelaksanaan tugasnya, mengingat keterbatasan kemampuan pegawai yang ada, sehingga hasil kerja tidak berjalan sesuai target. Hambatan-hambatan tersebut berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi secara keseluruhan yang menyebabkan kinerja pegawai tidak berjalan sesuai sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian awal, kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar rendah. Hal ini dapat

dilihat dari indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja pegawai rendah. Contohnya: pada Sub Bagian Keuangan dalam melakukan pelaksanaan verifikasi keuangan tidak sesuai ketentuan, hal ini ditunjukkan dengan verifikasi yang seharusnya dilakukan setiap 1 bulan sekali sesuai dengan peraturan, kenyataannya hanya dilakukan setiap 2 bulan sekali, yang mengakibatkan pengadministrasian dan pembukuan keuangan menjadi terhambat.
2. Kualitas Kerja Pegawai rendah. Contohnya: pada Sub Bagian Program dan Evaluasi, penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dinas sering terjadi kesalahan, sehingga mengalami keterlambatan penyelesaian dalam penyusunannya. Penyusunan laporan akuntabilitas kinerja seharusnya dapat selesai tanpa perbaikan, kenyataannya diperlukan perbaikan 5-6 kali, hal ini disebabkan karena diharuskan adanya perbaikan-perbaikan laporan yang berulang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*Problem Statement*), yaitu kinerja pegawai masih rendah yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya komponen-komponen Kompensasi secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.
2. Berapa besar pengaruh Kompensasi yang ditentukan Komponen-komponen Kompensasi: Gaji, Upah, Insentif dan Kompensasi tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

1. Menganalisis besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.
2. Mengembangkan konsep teori pengaruh Kompensasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.
3. Menerapkan secara teoritis Kompensasi dalam memecahkan masalah Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

D. Kerangka Berpikir

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi, agar para pegawai dapat bekerja dengan penuh kompetitif untuk mencapai tingkat optimalisasi keberhasilan organisasi. Pemahaman kompensasi itu sendiri dikemukakan oleh Dharma (1994: 141) sebagai berikut: "Kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi".

Definisi tersebut dapat dipahami bahwa kompensasi itu merupakan imbalan dari jasa pekerjaan atas kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di dalam organisasi. Selanjutnya Rivai (2009: 781) mengemukakan definisi kompensasi, yaitu "Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi atas jasa mereka pada suatu instansi". Dengan demikian pemberian kompensasi merupakan pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran jasa dalam melakukan tugas keorganisasian. Selanjutnya Rivai (2009: 784-785) mengemukakan beberapa komponen kompensasi sebagai berikut:

1. Gaji. Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya melaksanakan tugas dengan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Upah. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
3. Insentif. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan (merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji).
4. Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*). *Fringe benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karyawan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan para karyawan.

Penggunaan dan penerapan kompensasi yang tepat dan efektif memberikan pengaruh yang signifikan bagi organisasi, bila pemberian kompensasi diberikan secara benar dan tepat sasaran. Penerapan kompensasi yang benar juga akan memberikan kepuasan dan motivasi tinggi dari karyawan dalam bekerja untuk sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

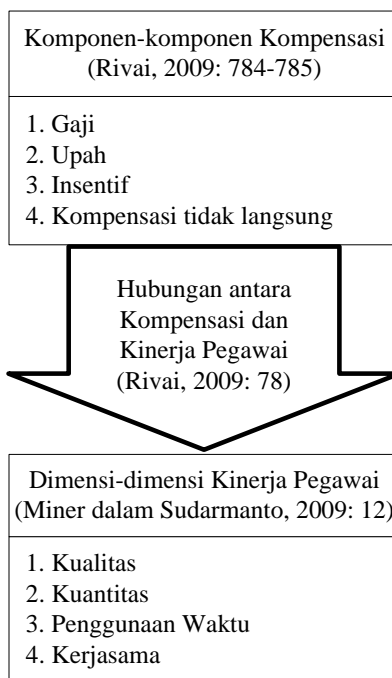
Setelah menjelaskan Kompensasi dari ahli di atas, selanjutnya diuraikan definisi Kinerja, antara lain dikemukakan Mangkunegara (2000: 75) bahwa yang disebut kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan penampilan kerja atau hasil kerja dari seorang atau sekelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan. Lebih lanjut Miner dalam Sudarmanto (2009: 12) mengemukakan 4 dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan dalam bekerja.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau keluaran.

3. Penggunaan waktu, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan dan keefektipan kerja.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan bekerjasama dengan orang lain, saling memahami dan pengertian.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa dimensi di atas terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas dan kuantitas, sedangkan hal lainnya terkait dengan aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dan kerjasama. Setelah dijelaskan kerangka berpikir variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai menurut ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Menurut Rivai (2009: 781) mengemukakan bahwa “kompensasi merupakan faktor penting untuk menumbuhkan semangat kerja dan motivasi kerja pegawai agar dapat bekerja secara kompetitif untuk meningkatkan kinerja individu di dalam organisasi”. Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Kompensasi dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Paradigma Berpikir tentang
Kompensasi dan Kinerja Pegawai

E. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka berpikir di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.
2. Kompensasi ditentukan oleh komponen-komponen: gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Populasi dalam penelitian ini Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Adapun jumlah responden pada penelitian ini yaitu 30 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini yaitu: (1) studi kepustakaan, yaitu studi dengan mempelajari buku-buku atau bahan-bahan tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan; (2) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan lapangan terhadap obyek penelitian secara non partisipan; (3) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan tanya-jawab dengan Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar; (4) Angket, yaitu teknik pengumpulan data primer yang diajukan kepada 30 pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar dengan teknik sensus.

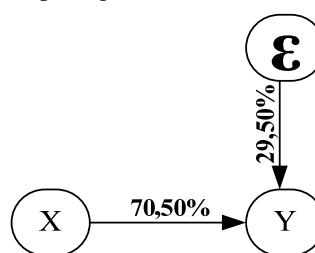
Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan koefisien alfa cronbach. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis

yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*).

G. Hasil Penelitian

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan setiap angket telah menunjukkan validitas dan reliabilitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r atau nilai korelasi antara skors item dengan totalnya menunjukkan koefisien yang signifikan dan mempunyai nilai reliabilitas yang reliabel.

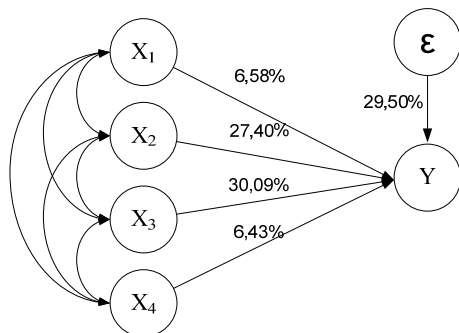
Penetapan Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y dan Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai X_4 terhadap Y berdasarkan analisis jalur (*Path Analysis*) serta keterkaitannya dengan hipotesis penelitian yang dibangun sebelumnya, dirangkum pada gambar berikut ini:



Gambar 2

Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y

Gambar di atas memperlihatkan bahwa Pengaruh Langsung Variabel X terhadap Y sebesar 70,50%, sementara Pengaruh Langsung Variabel Lain (ϵ) terhadap Y sebesar 29,50%. Statistik uji yang digunakan adalah Statistik *F-Snedechor*. Hasilnya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis nol ditolak (signifikan), yang berarti bahwa sedikitnya ada satu koefisien jalur yang berpengaruh secara signifikan. Adapun pengaruh langsung dan tidak langsung variabel X_1 sampai X_4 terhadap Y ditunjukkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Pengaruh Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_4 terhadap Y

Kesimpulan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel X_1 sampai dengan X_4 sebagai Tingkatan-tingkatan Kompensasi terhadap variabel Y Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1

Kesimpulan Analisis Statistik Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

X_i	t hitung	t tabel	Kesimpulan	Ket.
X_1	2,453	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_2	3,907	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_3	3,848	1,671	HO Ditolak	Signifikan
X_4	1,096	1,671	HO Dierima	Tidak Signifikan

Sumber: Hasil Analisis Penelitian 2016.

H. Pembahasan

Setelah diketahui hasil penelitian melalui analisis jalur (*Path Analysis*), maka selanjutnya dilakukan analisis tahapan pembahasan. Pembahasan pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan hasil penelitian serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif, juga membahas hasil pengujian hipotesis dengan mengungkapkan temuan-temuan yang akan dibahas, baik pembahasan secara langsung (simultan) maupun tidak langsung (parsial)

1. Pembahasan Pengaruh Simultan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar

Besarnya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai 70,50%, artinya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai ini menunjukkan pengaruh yang positif. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa kompensasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan telah dilakukan sesuai dengan harapan pegawai. Dalam hal ini bahwa Kompensasi telah diberikan secara rutin baik berupa penghargaan langsung maupun tidak langsung berbentuk finansial maupun non finansial secara adil dan layak kepada seluruh pegawai.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ini menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan kompensasi dengan sesungguhnya kepada para pegawai. Kompensasi yang diberikan dimaksudkan sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan sebagai pemberian motivasi untuk pelaksanaan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Makna dari besaran nilai di atas, dapat diasumsikan bahwa makin efektif pemberian kompensasi, makin besar setiap pegawai untuk memberi kontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini kompensasi telah dilakukan kepada seluruh pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, artinya kompensasi ini telah memberi kontribusi penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Hasil penelitian telah menunjukkan tingkat perubahan yang sangat kuat, di mana para pegawai telah melaksanakan tugas sesuai dengan visi dan misi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar yang diterjemahkan dari visi dan misi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Visinya, yaitu Terwujudnya Masyarakat Kota Banjar yang Agamis, Sejahtera dan Mandiri melalui

Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Sedangkan misinya, yaitu: (1) Meningkatkan Fasilitas Penyelenggaraan Kesejahteraan Sosial, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. (2) Meningkatkan Prakarsa dan Peran Aktif Masyarakat serta Jejaring Kerjasama dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. (3) Meningkatkan Kualitas Aparatur Sumber Daya Manusia Bidang Kesejahteraan Sosial, Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Berdasarkan sasaran visi dan misi tersebut, maka Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar telah mencapai sasaran organisasinya, yaitu: (1) Menurunnya populasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial. (2) Meningkatnya penempatan bagi pencari kerja. (3) Meningkatnya aparatur pemerintah daerah yang memiliki kompetensi dan mampu memberikan layanan prima. (4) Meningkatnya kualitas pelayanan publik.

Keberhasilan pencapaian sasaran tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki peran penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan ini memberi pengaruh bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara penuh. Dengan demikian pengaruh secara simultan menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar

Setelah diketahui secara langsung, maka di masa yang akan datang kelemahan-kelemahan yang berkaitan dengan peningkatan Kinerja Pegawai akan teratasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan mengurangi permasalahan yang ada, sekaligus dapat mengembangkan potensi pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

2. Pengaruh Variabel Lain di luar Variabel yang Dikaji

Selain variabel yang dikaji di muka, banyak variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk dikaji dan dibahas lebih lanjut di kemudian hari untuk memperkuat dan memperkokoh teori-teori

yang telah dibahas dan dikembangkan dalam penelitian ini, pengaruh lain tersebut sebesar 29,50%. Variabel lain tersebut antara lain seperti: pengendalian, kepemimpinan, pengawasan, koordinasi, kompetensi, evaluasi dan lainnya.

Variabel lain yang berpengaruh ini mengingatkan bahwa variabel luar sama pentingnya dengan variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini. Untuk itu variabel luar ini dapat dijadikan studi lanjutan dalam penelitian mendatang agar dapat menemukan hasil penelitian lebih luas dilihat dari berbagai variabel yang multivarian. Penelitian lanjutan terhadap variabel luar ini akan mengembangkan khasanah keilmuan di bidang kebijakan publik untuk memberi kontribusi lebih banyak pada berbagai variabel yang dikembangkan bagi peningkatan pemahaman berbagai segi, guna menambah manfaat dalam meningkatkan kemajuan institusi publik.

3. Pembahasan Pengaruh Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar

Pengaruh Kompensasi melalui Komponen Gaji terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 6,58%. Hal ini menunjukkan bahwa Komponen Gaji telah memberikan makna penting bagi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Tingginya pengaruh Komponen Gaji terhadap Kinerja Pegawai tersebut dikarenakan besarnya pembayaran gaji, baik dalam bentuk gaji mingguan, bulanan maupun tahunan telah memuaskan para pegawai. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Komponen Gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya melaksanakan tugas dengan memberikan sumbangan tenaga dan pikiran telah sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Pengaruh Kompensasi melalui Komponen Upah terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif

berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 27,40%. Hal ini menunjukkan bahwa Komponen Upah telah memberi makna penting bagi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Tingginya pengaruh Komponen Upah terhadap Kinerja Pegawai tersebut dikarenakan adanya pembayaran untuk jasa yang telah dilakukan pegawai baik harian, mingguan maupun setiap satuan waktu tertentu. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Komponen Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja dan pada jumlah pelayanan yang diberikan telah sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Pengaruh Kompensasi melalui Komponen Insentif terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 30,09%. Hal ini menunjukkan bahwa Komponen Insentif telah memberikan makna penting pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Tingginya pengaruh Komponen Insentif terhadap Kinerja Pegawai ini dikarenakan adanya imbalan yang diberikan kepada pegawai, baik itu secara langsung, tetap maupun berupa imbalan tambahan. Hasil penelitian tersebut tampak bahwa insentif sebagai imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai, karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan telah dijalankan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

Pengaruh Kompensasi melalui Komponen Kompensasi tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang negatif berdasarkan hitungan statistik dengan besaran angka 6,43%. Hal ini menunjukkan bahwa Komponen Kompensasi tidak langsung belum memberikan makna penting bagi peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Rendahnya pengaruh Komponen Kompensasi tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai ini ditunjukkan dengan belum adanya fasilitas kerja yang diberikannya untuk mendukung kerja pegawai dan adanya belum tunjangan

keluarga serta uang pensiun yang dianggap cukup bagi pegawai. Melihat hasil penelitian di atas, tampak bahwa Komponen Kompensasi tidak langsung merupakan imbalan tambahan yang diberikan sebagai kebijakan organisasi pada pegawai belum dijalankan oleh Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

I. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar, selanjutnya dapat disimpulkan hasil-hasil analisis dan pembahasan penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Secara simultan variabel Kompensasi telah berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar, hal ini telah menunjukkan bahwa variabel kompensasi ini merupakan variabel yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mampu memecahkan masalah yang dihadapi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Di samping itu masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara parsial Komponen-komponen Kompensasi yang terdiri dari Gaji, Upah, Insentif dan Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Namun hasil penelitian menunjukkan adanya variasi nilai yang tidak sama diantara komponen-komponen tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada satu komponen Kompensasi yang menunjukkan pengaruh tidak positif terhadap Kinerja Pegawai yaitu: komponen Kompensasi tidak langsung. Komponen ini belum memberikan makna positif bagi peningkatan Kinerja Pegawai, mengingat terbatasnya dana yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Sedangkan tiga komponen lainnya yaitu: komponen Gaji, Upah dan Insentif telah menunjukkan pengaruh positif, karena

pimpinan telah menjalankan komponen-komponen Kompensasi tersebut secara efektif.

J. Saran-saran

Berdasarkan temuan penelitian, disampaikan saran-saran peneliti sebagai kontribusi hasil penelitian untuk meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Saran Akademik:

- 1) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi publik yang berkaitan dengan Kompensasi dan Kinerja Pegawai, terutama yang terkait dengan variabel-variabel di luar variabel kompensasi.
- 2) Penelitian lanjutan diharapkan dapat mendukung hasil-hasil penelitian ini untuk memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu administrasi publik di masa mendatang.

2. Saran Praktis:

- 1) Sebaiknya dilakukan upaya perbaikan pelaksanaan Kompensasi tidak langsung, karena komponen ini meskipun sudah dilaksanakan oleh pimpinan secara penuh, tetapi kedua komponen ini perlu ditelaah dalam pelaksanaannya.
- 2) Diupayakan memberikan *Reward* atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sebaliknya memberikan *Punishment* atau hukuman kepada pegawai yang melanggar atau melalaikan tugas untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Saran Kebijakan:

- 1) Kepala Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar sebaiknya membuat Petunjuk Teknis (Juknis) dan Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) tentang mekanisme kompensasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.
- 2) Guna pencapaian hasil kerja yang maksimal, sebaiknya Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar memiliki pedoman pelaksanaan komponen Gaji, Upah, Insentif dan Kompensasi tidak

langsung yang jelas agar tercipta kompensasi yang adil dan transparan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirdjo, Prajudi. 1982. **Administrasi dan Manajemen**. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Dharma, Agus. 1994. **Manajemen Prestasi Kerja**. Jakarta: Rajawali.
- Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara**. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar. 2000. **Manajemen Sumber Daya Perusahaan**. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1982. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta: LP3ES.
- Sudarmanto. 2009. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono. 1992. **Metoda Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta.

Dokumen-dokumen

- Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kota Banjar Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kota Banjar.
- Peraturan Walikota Banjar Nomor 27 Tahun 2012 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Unsur Organisasi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Banjar.

*) *Mahasiswa Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung.*