

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat

Asep Syamsudin, Affandi Iss, Allya Rossallyn A

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Bandung
Bandung, Indonesia

syamsudinasep95@gmail.com, affandi_iss196@yahoo.com roosallyn.allya@gmail.com

Abstract— Compensation is an important factor that influences how and people work for the company and not for other companies. Companies must compete with several types of compensation to be supported, maintained, and provide an imbalance to the performance of every individual in his organization. The purpose of this study is to study and analyze comparisons of employee performance. The research method used is a quantitative method (simple regression) with descriptive analysis, with the use of samples to collect data through the distribution of questionnaires to 53 respondents. Descriptive research results approve comparisons in good categories and performance in good categories. From the results of testing with simple regression pointing to a positive comparison of employee performance issued by the determination of values. This determination value shows that the compensation variable is very large on employee performance by 92.6% while the remaining 7.4% is needed by other variables related to employee ability. Based on the results of this study indicate the relationship between independent variables with the dependent variable.

Keywords— Compensation and Performance.

Abstrak— Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan yang lainnya. Perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk mempekerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif (regresi sederhana) dengan analisis deskriptif, dengan penggunaan sampel untuk pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 53 responden. Hasil penelitian deskriptif menyatakan bahwa kompensasi dalam kategori baik dan kinerja dalam kategori baik. Dari hasil pengujian dengan regresi sederhana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh nilai determinasi. Nilai determinasi ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh sangat besar terhadap kinerja pegawai sebesar 92,6% sedangkan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang berhubungan dengan kemampuan pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kata kunci— Kompensasi dan Kinerja.

I. PENDAHULUAN

Bank Indonesia adalah Bank sentral yang independen dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Bank Indonesia mempunyai otonomi penuh dalam merumuskan dan melaksanakan setiap tugas dan wewenangnya sebagaimana ditentukan dalam undang-undang.

Bank Indonesia dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus memiliki sumber daya manusia yang mumpuni untuk menjalankannya dan didorong dengan pemberian kompensasi yang diberikan sebagai timbal balik atas kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai.

Tujuan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis mengenai bagaimana proses pemberian kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem kompensasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat?

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sistem kompensasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap kinerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.

II. LANDASAN TEORI

A. KOMPENSASI

Menurut Hasibuan (2016 hal, 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbangan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016, hal 289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.” (Suparyadi, 2015 p.272).

Setiap perusahaan/organisasi memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi terhadap karyawan. Menurut Henry Simamora dalam Leonard Adhi (2017) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Fasilitas yang memadai.
4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

B. KINERJA

Kinerja menurut Torang (2013, p.74), adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Hartono dan Rotinsulu (2015) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) dalam Leonard Adhi (2017) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

C. KOMPENSASI

Menurut Hasibuan (2016 hal, 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Sedangkan Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2016, hal 289) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.” (Suparyadi, 2015 p.272).

Setiap perusahaan/organisasi memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi terhadap karyawan. Menurut Henry Simamora dalam Leonard Adhi (2017) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Fasilitas yang memadai.
4. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.

D. KINERJA

Kinerja menurut Torang (2013, p.74), adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam perusahaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Hartono dan Rotinsulu (2015) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2006:260) dalam Leonard Adhi (2017) penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
Tanggung jawab
4. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan/organisasi.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Kompensasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel berikut.

B. Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.962 ^a	0.926	0.925	1.17110

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (926)^2 \times 100\% \\
 &= 92,6\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai $R = 926$, nilai ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 926 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh sebesar 92,6% terhadap kinerja pegawai. Nilai sisa sebesar 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi (X) di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat ditinjau dari beberapa indikator yang dijadikan acuan pada penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi pada pegawai dinilai baik. Melihat secara faktual di lapangan pegawai menilai selama bekerja semua kebutuhan ekstrinsik dan intrinsik cukup terpenuhi.
 2. Kinerja pegawai (Y) di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat berdasarkan hasil perhitungan memiliki total skor keseluruhan indikator sebesar 1850 hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat dinilai sangat baik. Artinya pegawai memiliki kinerja yang sangat baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya bagi perusahaan.
 3. Hasil penelitian secara statistik menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara sistem kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat dengan pengaruh sebesar 92,6%. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.
- Saran
1. Berdasarkan hasil penilaian pada angket yang sudah di sebar, variabel kompensasi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan dinilai sangat baik, namun sebaiknya masih ada indikator yang perlu ditingkatkan lagi dari aspek fasilitas seperti: penunjang pekerjaan dan fasilitas lain yang dapat membantu pegawai dalam bekerja karna melihat hasil kerja pegawai yang sangat baik supaya pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan mengabdikan diri pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat.
 2. Kemudian variabel kinerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan dinilai sangat baik. Namu perlu adanya peningkatan lagi agar kinerja pegawai lebih

meningkat, hal ini dapat ditinjau dari indikator nilai yang paling kecil terdapat pada dimensi faktor kurangnya ketepatan waktu dan efiseinsi dalam penyelesaian tugas oleh setiap pegawai, sebaiknya di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat lebih menekankan pada setiap pegawai agar selalu tepat waktu dalam mengerjakan kewajibannya dan juga diberikannya punishment pada pegawai yang tidak tepat waktu dalam mengerjakan kewajibannya.

3. Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai relatif masih sedikit, maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian terhadap sistem kompensasi terhadap kinerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Jawa Barat untuk memperkarya hasil penelitian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adhi, Leonard. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko roti muntjul klaten jawa tengah. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- [2] Dinus, R. S. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Koperasi Serba Usaha Jayawijaya.
- [3] Herdian, Anoki.2010. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.PT Slamet Langgeng Purbalingga.
- [4] Leonardo, Edrick. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. PT KOPANITIA
- [5] Made, Ni. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Universitas Udayana.
- [6] Nova, K. K. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Tektona Waterpark.
- [7] Rani, A. G. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hotel Kartika Chandra Jakarta.
- [8] Riane, J. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Jayawijaya.
- [9] Stafanus, M. G. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Asuransi Jiwasraya.
- [10] Usman. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. PT. Trakindo Utama.
- [11] Undang-undang Nomor 6 Tahun 2009 Tentang Tugas Bank Indonesia.