

HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B
TASIKMALAYA

Oleh :

Rizki Nurhakim¹, Indra Jaya², Nina Sri Indrawati³

ABSTRAK

RIZKI NURHAKIM, 0211 14 525, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia,, Hubungan Kompensasi dan Kinerja, Ketua komisi pembimbing Indra Jaya dan Anggota komisi pembimbing Nina Sri Indrawati, tahun 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompensasi dengan kinerja pegawai pada lembaga pemasyarakatan kelas II B Tasikmalaya yang beralamat di Jln. Otista No.1 Tawang Sari, Tawang Tasikmalaya, Jawa Barat 46121.

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner yang disebarakan kepada 89 orang responden yaitu pegawai lembaga pemasyarakatan kelas II b tasikmalaya. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien Product Moment, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien kolerasi.

Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel} > (13,099 > 1,66256)$ maka H_a diterima H_o ditolak. Maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan nyata antara kompensasi (x) dengan kinerja pegawai (y) pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tasikmalaya.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kinerja Pegawai

¹Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

³Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor

ABSTRACT

RIZKI NURHAKIM, 0211 14 525, Management, Human Resource Management, Compensation and Performance Relations, Chair of Indra Jaya's supervisory commission and Member of the advisory committee of Nina Sri Indrawati, 2018.

This study aims to determine the relationship between compensation and employee performance at the Class II B Penitentiary Penitentiary located at Jln. Otista No.1 Tawang Sari, Tawang Tasikmalaya, West Java 46121.

This study uses primary and secondary data, using questionnaire, interview, and observation methods. Questionnaires were distributed to 89 respondents, namely employees of class II penitentiary facilities in Tasikmalaya. The data analysis method used is the analysis of the Product Moment coefficient, the analysis of the coefficient of determination, and the correlation coefficient hypothesis test.

Hypothesis test results obtained by $t_{count} > t_{table}$ ($13,099 > 1,66256$) then H_a is accepted H_o is rejected. So, it can be concluded that there is a positive and real relationship between compensation (x) and employee performance (y) at the Penikmalaya Class IIB Correctional Institution.

Keywords: Compensation and Employee Performance

I. Pendahuluan

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, Kementerian Hukum dan HAM dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih profesional serta harus mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berhasil dengan baik.

karena para pegawai itulah yang sesungguhnya memegang peranan penting sebagai pelaku utama yang menjalankan program reformasi birokrasi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi.

Menurut Pasal 1 ayat 30 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor M.HK-05.OT.01.01 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan HAM RI, mulai mencanakan pelaksanaan reformasi birokrasi yang terfokus pada 3 pilar utama, yaitu *pertama* penataan organisasi yang meliputi modernisasi organisasi serta penajaman fungsi organisasi, *kedua* perbaikan tata laksana yang meliputi analisa dan evaluasi jabatan.

analisa beban kerja dan penyusunan. Standart Operasional Prosedur (SOP), *ketiga* peningkatan disiplin dan manajemen sumber daya manusia yang meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kinerja dan peningkatan disiplin serta pengintegrasian sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi.

Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Tasikmalaya sebagai salah satu lembaga yang bertanggungjawab melaksanakan Reformasi birokrasi melalui sistem pemasyarakatan dibawah naungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) yang menerima tunjangan kinerja diharapkan akan mempertegas mekanisme *reward and punishment*.

Permasalahan yang timbul pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya adalah masih banyaknya kinerja yang di bawah standar dengan kompensasi yang diberikan. Berikut data kompensasi dan data penilaian prestasi kerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

Kelas jabatan/ Grade	Gol	Besarnya Tunjangan Kinerja	Jumlah Pegawai Kinerja	Jumlah Tunjangan Kinerja	Pajak	Kekurangan Bulan Lalu	Faktor Pengurang	Jumlah Kebutuhan
12	III	Rp9,896,000	1	Rp9,896,000	Rp494,800	Rp-	Rp-	Rp9,896,000
9	III	Rp5,079,200	4	Rp20,316,800	Rp1,006,317	Rp-	Rp190,470	Rp20,126,330
8	III	Rp4,595,150	8	Rp36,761,200	Rp1,835,762	Rp-	Rp45,952	Rp36,715,248
7	III	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp191,882	Rp-	Rp78,319	Rp3,837,631
7	II	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp-	Rp-	Rp-	Rp3,915,950
6	III	Rp3,510,400	19	Rp66,697,600	Rp3,285,734	Rp-	Rp982,912	Rp65,714,688
6	II	Rp3,510,400	2	Rp7,020,800	Rp-	Rp-	Rp526,560	Rp6,494,240
5	III	Rp3,134,250	39	Rp122,235,750	Rp6,058,114	Rp-	Rp1,073,479	Rp121,162,271
5	II	Rp3,134,250	14	Rp43,879,500	Rp-	Rp-	Rp250,739	Rp43,628,761
			89	Rp314,639,550	Rp12,872,608	Rp-	Rp3,148,431	Rp311,491,119
								-
Total								311,491,119

Tabel 1
Tabel 2

Kelas Jabatan/ Grade	Gol	Besarnya Tunjangan Kinerja	Jumlah Pegawai Kinerja	Jumlah Tunjangan Kinerja	Pajak	Kekurangan Bulan Lalu	Faktor Pengurang	Jumlah Kebutuhan
12	III	Rp9,896,000	1	Rp9,896,000	Rp494,800	Rp-	Rp-	Rp9,896,000
9	III	Rp5,079,200	4	Rp20,316,800	Rp1,006,317	Rp-	Rp190,470	Rp20,126,330
8	III	Rp4,595,150	8	Rp36,761,200	Rp1,835,762	Rp-	Rp45,952	Rp36,715,248
7	III	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp191,882	Rp-	Rp78,319	Rp3,837,631
7	II	Rp3,915,950	1	Rp3,915,950	Rp-	Rp-	Rp-	Rp3,915,950
6	III	Rp3,510,400	19	Rp66,697,600	Rp3,285,734	Rp-	Rp982,912	Rp65,714,688
6	II	Rp3,510,400	2	Rp7,020,800	Rp-	Rp-	Rp526,560	Rp6,494,240
5	III	Rp3,134,250	39	Rp122,235,750	Rp6,058,114	Rp-	Rp1,073,479	Rp121,162,271
5	II	Rp3,134,250	14	Rp43,879,500	Rp-	Rp-	Rp250,739	Rp43,628,761
			89	Rp314,639,550	Rp12,872,608	Rp-	Rp3,148,431	Rp311,491,119
								-
Total								311,491,119

tabel 3

Fasilitas	Tahun 2016	Tahun 2017
	Jumlah Penerima	Jumlah Penerima
Rumah	10	10
Mobil	2	2
Rekreasi	89	89

(Sumber : Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya)

Tabel 4

Tahun		2016	2017
Unsur Yang Dinilai		Jumlah	Jumlah
A. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) x 60%		47.454	46.32
B. Prilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan	88.59	87.85
	2. Integritas	91.71	91.37
	3. Komitmen	88.74	88.48
	4. Disiplin	89.17	88.92
	5. Kerjasama	88.95	88.95
Rata - Rata		89.432	89.114
Nilai Prilaku Kerja x 40%		35.7728	35.6456
Nilai Prestasi Kerja		83.2268	81.9656

(Sumber : Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya)

Berdasarkan data di atas dapat dilihat nilai prestasi kerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya sudah baik akan tetapi terdapat penurunan Nilai Prestasi Kerja dari tahun 2016 ke tahun 2017 dari beberapa aspek dari 83,2268 menjadi 81,9656. Berdasarkan pengamatan tersebut kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas IIB Tasikmalaya

menunjukkan indikasi yang belum adanya perubahan ke arah peningkatan yang lebih baik.

Berdasarkan data dan penjelasan teori yang menjelaskan bahwa kompensasi memiliki peran terhadap meningkatkan prestasi kerja. Saya sebagai penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS II B TASIKMALAYA”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut :

Masalah kompensasi pada pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya harus dipertahankan karena kompensasi merupakan salah satu penunjang tercapainya tujuan yang diinginkan Lembaga.

Masalah tentang kinerja pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya perlu diperhatikan karena jika kinerja pada lembaga menurun maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang yang ada maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi yang diterapkan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya?

2. Bagaimana kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya ?
3. Bagaimana hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya?

II. Telaah Teori dan Literatur

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pengelolaan (*manage*) didalam organisasi tersebut berjalan dengan baik dari aspek pengelolaan keuangan, hingga pengelolaan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusianya, Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik oleh perusahaan tersebut akan menumbuhkan sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang berdampak positif bagi perusahaan

Menurut Hasibuan (2012:10), manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Handoko (2010:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan-tujuan individu maupun organisasi

Menurut Flippo (2011:220), kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawanya karena mereka telah memberi sumbangan kepada organisasi.

Menurut Dessler (2009:82), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Secara umum kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah

Menurut Moeheriono dalam (Ma’ruf Abdullah, 2014:3), Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang ditauangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi

III. Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

1. Diduga kompensasi yang diterapkan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya cukup baik.
2. Diduga kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya cukup baik.
3. Diduga adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

IV. Metodologi Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk mendeskripsikan objek

penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

B. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

1. Objek Penelitian

Berdasarkan judul dalam makalah skripsi ini, maka menjadi objek penelitian ini adalah mengenai “Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai” Kompensasi sebagai variabel independent (X) dengan indikator yaitu gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas . Kinerja karyawan sebagai variabel terikat atau variabel dependent (Y) dengan indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya

3. Lokasi Penelitian

Penulis mengambil lokasi penelitian ini pada Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya yang beralamat di Jln. Otista No.1 Tawang Sari, Tawang Tasikmalaya, Jawa Barat 46121.

C. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2013:80). Metode

penarikan sample diperlukan saat penulis melakukan penelitian di lembaga pemasyarakatan kelas IIB Tasikmalaya yang jumlah karyawannya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu 89 responden.. Penelitian ini dilakukan dengan metode sensus.

D. Metode Pengolahan/Analisis Data

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan menggunakan Product moment pearson.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah kompensasi mempunyai hubungan yang nyata atau tidak dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis

V. Hasil Pembahasan

1. Analisis Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan produktivitas kerja sopir angkutan kota Koperasi Jasa Angkutan Usaha Bersama (KAUBER) Kota Bogor dengan menggunakan uji korelasi *Product Moment*

Tabel 4

Correlations

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.705**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	89	89
Kinerja	Pearson Correlation	.705**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	89	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Product Moment* adalah $r = 0,705$. Artinya, kompensasi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *product moment* adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,705$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,705^2 \times 100\% \\
 &= 49,7\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi r adalah sebesar 49,7%, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi sebesar 49,7% sedangkan 50,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di Kinerja Karyawan

4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 : r < 0$, Tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara variabel X Kompensasi dengan variabel Y (kinerja pegawai).
- $H_a : r > 0$, Terdapat hubungan nyata dan positif antara variabel X Kompensasi dengan variabel Y (kinerja pegawai).

b. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

$$\begin{aligned}
 t \text{ hitung} &= \frac{0,705 \sqrt{89-2}}{1-(0,705)^2} \\
 &= \frac{6,5758}{0,502}
 \end{aligned}$$

t hitung

= 13,099

c. Menentukan t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan

$df = n-2$ atau $89-2 = 87$, maka diperoleh t tabel 1,66256.

d. Kurva

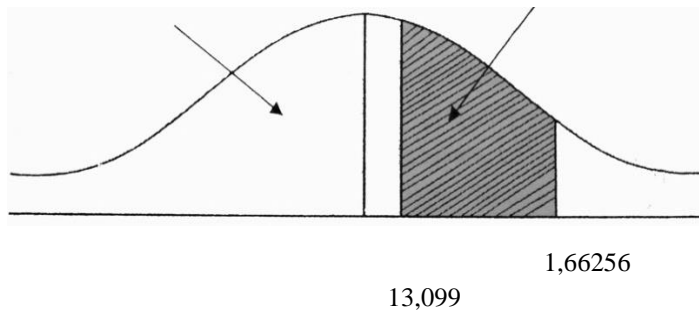
Gambar 12

Kurva Uji Hipotesis

Daerah Penerimaan

H_0

Daerah Penerimaan H_a



e. Hasil Uji Kurva

Nilai t hitung (13,099) > t tabel (1, 66256) maka H_0 diterima H_0 ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

hubungan positif yang Kuat antara Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

b. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

1. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (13.099 > 1,66256) maka H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara kompensasi dan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya.

VI. Penutup

1. Maka dari pembahasan Kompensasi pada **Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya** dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (X) Kompensasi yaitu (50,44 > 36) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Maka Dari pembahasan Kinerja Pegawai pada **Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya** dapat disimpulkan bahwa hasil akhir rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel (Y) Kinerja Karyawan yaitu (50,26 > 36) jika secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai, hal ini terbukti dari:
 - a. Analisis Koefisien Korelasi

Dari pembahasan Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tasikmalaya dapat diketahui hasil koefisien korelasi $r = 0,705$ yang menunjukkan bahwa adanya