

## DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGADILAN AGAMA TANGGAMUS

Betty Magdalena

Informatics & Business Institute Darmajaya Bandar Lampung

---

### ABSTRACT

*Forming of working motivation is formed by conducive working environment developments an entry point in development and management. Then, compensation given well and straight to the point is one thing which is not able to be separated from the effort of building the employee motivation to support the institution performance in order to be able to do the duty and the function well.*

*Compensation becomes important to be used by employees in full fill the needs as one of the effort for increasing the prosperous of employee itself. The increasing of Tanggamus Religion Court performance as one of instrument of Tanggamus Religion Court Government in full fill development financial aspects that is an injury need to full fill development management targets based on District Autonomy Management. It will be a problem which comes from inside or outside of Religion Court Institution. The purpose of this research is to know how big the influence of compensation toward employee performance increasing in Tanggamus Religion Court surrounding.*

*The result of this research that there is a correlation between Compensation variable to Performance of Tanggamus Religion Court Employees calculated by coefficient correlation is 0,643. It shows that good enough correlation (above 0,5) between compensation is received by employees with Performance of Tanggamus Religion Court Employees.*

*Key Words : Compensation, Performance*

---

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sebagaimana yang ditetapkan di dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) kelembagaan. Sistem pengelolaan terpadu tersebut mencakup hal-hal mengenai pemanfaatan perangkat lunak (*soft ware*) maupun perangkat keras (*hard ware*), termasuk didalamnya daya manusia (*man resource*) dalam mencapai tujuan pembangunan, yang didalam pelaksanaannya terdiri atas berbagai faktor yang saling mempengaruhi, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar.

Hal di atas sejalan dengan tuntutan kekinian dan tantangan ke depan yang mengisyaratkan terbangunnya *good govermance* dan *clean government* di dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan sebagaimana amanat UUD 1945. Pada bagian berikutnya, pelaksanaan otonomi daerah secara luas sebagaimana di atur di dalam UU berikutnya, No. 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah menghendaki terciptanya efesiensi, efektifitas dan produktifitas sistem pemerintahan dalam penyelenggaraan pembangunan melalui sistem koordinasi yang baik dan terencana.

Peningkatan kinerja dan pembentukan motor organisasi yang tangguh dalam perjalanannya akan bergantung dari sejauh mana sistem yang terbangun dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas kelembagaan. Pada bagian berikutnya, hal ini merupakan proses formal dalam melakukan peninjauan dan evaluasi mengenai prestasi pegawai agar memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perencanaan program kelembagaan.

Konsep Peningkatan Kinerja / Produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*out put*). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Pada bagian ini, terbentuknya motivasi kerja dikondisikan melalui pembangunan iklim kerja yang kondusif merupakan *entry point* di dalam pengembangan dan pelaksanaannya. Selanjutnya, pemberian kompensasi secara tepat dan terarah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya membangun motivasi kerja pegawai untuk memacu kinerja kelembagaan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsi dengan baik.

Kompensasi menjadi penting untuk digunakan pegawai dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan, sebagai bagian dari upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai itu sendiri.

Besarnya kompensasi sendiri merefleksikan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan bagi para pegawai, sehingga semakin besar jasa yang diberikan kepada pegawai maka semakin meningkat pula kapasitas kerja mereka. Bagian ini merupakan nilai penting kompensasi bagi pegawai dalam pelaksanaan kinerja sehari-hari maupun dalam pelaksanaan tugas tertentu.

Peningkatan kinerja Pengadilan Agama Tanggamus sebagai salah satu instrumen Pemerintahan Pengadilan Agama Tanggamus dalam rangka memenuhi aspek-aspek pembiayaan pembangunan merupakan kebutuhan mendesak dalam rangka memenuhi target-target pelaksanaan pembangunan berdasarkan pelaksanaan Otonomi Daerah. Hal ini tentu saja akan menghadapi kendala yang berasal dari dalam maupun dari luar kelembagaan Pengadilan Agama.

Kendala dari luar lingkungan kelembagaan mengemuka seiring dengan meningkatnya kritisisme dan tuntutan publik agar terciptanya transparansi dan akuntabilitas di dalam proses kinerja kelembagaan pemerintahan.

Kendala dari dalam yaitu kebutuhan dalam meningkatkan koordinasi, efisiensi dan efektifitas kinerja kelembagaan dalam rangka memenuhi target serta realisasi pendapatan daerah yang menjadi tugas dan fungsi Pengadilan Agama Tanggamus.

Berdasarkan pengamatan penulis masalah yang dapat teridentifikasi pada Pengadilan Agama Tanggamus adalah masih rendahnya kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, hal ini ditunjukkan dengan banyaknya frekuensi kesalahan. Semangat kerja menurun, hal ini ditunjukkan oleh rendahnya disiplin pegawai dalam menjalankan tugas.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap Peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus ?"

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk : Mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Pengadilan Agama Tanggamus.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1. Kompensasi**

Dalam pendekatan ini, pemberian kompensasi kepada pegawai / karyawan berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan motivasi, prestasi dan kinerja lembaga / perusahaan ( T. Hani Handoko, 2001: 155 ). Dijelaskan bahwa tingkat kompensasi absolut menentukan kehidupannya,

sedangkan tingkat kompensasi relatif menunjukkan status, harga dan martabat mereka. Hal ini pada gilirannya akan mencerminkan nilai atau harga seorang pegawai / karyawan ditengah-tengah sesama pegawai / karyawan, sehingga pada akhirnya terdorong untuk meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi.

Namun sebaliknya, ketidak layakkan pemberian kompensasi dan lemahnya penghargaan terhadap prestasi akan menyebabkan menurunnya kinerja para pegawai / karyawan secara dramatis.

Penelusuran pada berbagai literatur menunjukkan bahwa terdapat berbagai macam konsepsi dan definisi mengenai makna kompensasi, yang dipengaruhi oleh iklim berusaha dan kebijakan pemerintahan pada suatu negara. Andrew F.Sikula menjelaskan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau *Ekuivalen* ". ( Malayu SP. Hasibuan, 2001 ; 119 ).

Pada bagian berikutnya, Malayu SP. Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi terdiri atas dua hal, yaitu :

1. Kompensasi langsung ( *direct compensation* )

Terdiri atas gaji sebagai balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mendapat jaminan yang pasti, dan upah sebagai balas jasa yang dibayar kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Selanjutnya terdapat upah insentif sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu atas prestasi tertentu. Kompensasi ini merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban bagi instansi / perusahaan yang mempekerjakan.

2. Kompensasi tidak langsung ( *Indirect compensation* )

Adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan instansi / perusahaan terdapat semua pegawai / karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka, seperti tunjangan hari raya, darmawisata, uang pensiunan, kendaraan dinas, penghargaan, dan sebagainya ( Malayu SP. Hasibuan , 2001 ; 116 ).

Berdasarkan uraian diatas, kompensasi secara umum adalah balas jasa yang diberikan oleh instansi / perusahaan kepada pegawai / karyawan yang bersifat material maupun immaterial dalam jumlah tetap / variatif secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka memotivasi pegawai / karyawan untuk mencapai tujuan organisasi / lembaga.

Tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut Ikatan Kerja, Kepuasan Kerja, Pengadaan Efektif, Motivasi, Stabilitas Karyawan Disiplin, Pengaruh Serikat Buruh, Pengaruh Pemerintahan. Pemberian kompensasi sebagai hak bagi pegawai / karyawan dan sebagai kewajiban bagi instansi / perusahaan, dalam pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip-prinsip Asas Adil dan Asas Layak serta Wajar. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai / karyawan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan normatif pada sekala idéal. Tolak ukur layak adalah relatif, sedangkan penetapan besar kompensasi setidaknya didasarkan atas standar minimal (Malayu SP. Hasibuan, 2001 ; 142).

Berdasarkan teori tentang kompensasi seperti diuraikan di atas maka dalam Penelitian ini pengertian kompensasi yang digunakan adalah kompensasi yang membagi kompensasi menjadi kompensasi langsung dan tak langsung serta adanya prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian kompensasi maka Indikator kompensasi yang digunakan yaitu : Gaji Tetap, Insentif, Tunjangan jabatan, Tunjangan Kinerja Khusus (*Remunerasi*), Jaminan Hari Tua, Tunjangan / Jaminan Kesehatan, Tunjangan Hari raya, Darmawisata, Penghargaan., Keadilan Kompensasi, Kelayakan Kompensasi

## 2.2 Kinerja

Menurut Hani Handoko (2001: 135), kinerja adalah suatu proses serta metode dalam meningkatkan dan memperbaiki hasil kerja organisasi , tim dan individu melalui pengelolaan kerja dalam kerangka sasaran yang terencana, standar dan kompeten.

Hubungan antara kompensasi dan kinerja terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara kompensasi yang diterima dengan kecepatan atau kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja sebagai sebuah kenyataan keseharian dan sebagai objek material proses penelitian, dalam pelaksanaan penilaiannya membutuhkan pengukuran mengenai prestasi kerja (*performance appraisal*) sebagai alat untuk mendekati permasalahan kinerja pada lembaga pemerintahan.

Hani Handoko (2001, 142-150), menjelaskan bahwa metode penilaian kinerja terdiri dari atas beberapa instrumen, yaitu :

1. Metode penilaian berorientasi masa lalu.
  - a. *Rating Scale*  
Dilakukan melalui pemberian pendapat oleh penilai dengan membandingkan hasil pekerjaan pegawai satu dengan lainnya pada faktor-faktor yang dianggap penting bagi pekerjaan, lalu memberikan skoring untuk kemudian diakumulasikan.
  - b. *Check list*  
Dilaksanakan melalui coding penilaian terhadap kinerja seorang pegawai secara rahasia oleh pimpinan mengenai karakteristik dan prestasi kerja pegawai.
  - c. *Critical incident methode*.  
Merupakan penilaian yang mencatat prestasi terbaik dan terburuk pegawai/karyawan dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
  - d. *Fiel Review Method*  
Merupakan penilaian yang dilaksanakan melalui perbandingan antara data/informasi khusus dengan kenyataan di lapangan mengenai prestasi pegawai secara langsung di lapangan.
  - e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja.  
Penilaian prestasi kinerja dilaksanakan berdasarkan tes mengenai pengetahuan dan keterampilan pegawai.
  - f. Metode Evaluasi Kelompok  
Dilakukan melalui pengelompokan pegawai berdasarkan prestasi mereka, dari yang terbaik dampak yang terburuk, berdasarkan kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya oleh seorang pimpinan.
2. Metode penilaian berorientasi masa depan.
  - a. Penilaian diri (*self appraisal*)  
Berfungsi untuk melihat secara mendalam potensi pegawai yang masih dapat dikembangkan oleh pegawai itu sendiri.
  - b. Penilaian Psikologis (*pschicological appraisal*).  
Merupakan wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi, review dan teknik lainnya untuk membantu melihat potensi pegawai dimasa yang akan datang, yang berguna bagi pelaksanaan staffing dan promosi.
  - c. Pendekatan Manajemement by Objectives (*MBO*)  
Inti Pendekatan ini adalah bahwa setiap karyawan dan penguji secara bersama menetapkan tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja di masa yang akan datang, kemudian berdasarkan tujuan/sasaran tersebut, penilaian prestasi dilaksanakan secara bersama-sama pula.
  - d. Teknik Pusat Penilaian  
Adalah bentuk penilaian yang distandarisasikan, yang bergantung dari tipe penilaian dari penilai, yang meliputi wawancara mendalam, tes psikologi, diskusi kelompok, simulasi, sebagainya untuk melihat potensi karyawan di masa yang akan datang.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian *Pengujian Hipotesis Asosiatif* yaitu Penelitian dengan menggunakan dugaan adanya hubungan antar variabel dalam populasi, melalui data hubungan variabel dalam sampel. Jenis pengukuran penelitian yang dipakai adalah *Explanatory Research* yaitu penelitian beberapa variabel yang mengkaitkan variabel tersebut lalu mengadakan analisa dan mencari solusi dan implikasinya pada objek penelitian.

#### 3.2 Variabel, Definisi Operasional dan Indikator Pengukuran

##### 3.2.1 Variabel, Definisi Operasional

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti keterhubungannya sebagai objek penelitian, yaitu :

- a. Kompensasi sebagai variabel bebas / independent variabel ( X )
- b. Kinerja sebagai variabel terikat / dependent variabel ( Y )

#### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis mempergunakan metode :

##### 1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Adapun teknik pengumpulan datanya penulis menggunakan cara : Observasi, wawancara dan *Questioner* serta *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

#### 2.4 Jenis data

Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang merupakan data asli dan diolah oleh peneliti. Data Sekunder. Yaitu data yang telah diolah oleh orang atau lembaga lain. berupa : rekapitulasi tentang pegawai, pemberian kompensasi kepada pegawai.

#### 2.5 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Pengadilan Agama Tanggamus sebanyak 29 pegawai. Dari jumlah responden 29 orang Pegawai Pengadilan Agama Tanggamus maka untuk menentukan responden atau sampel menggunakan Metode Non Random Sampling dengan teknik *purposive sampling (sengaja)* sehingga besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 17 orang responden pegawai di lingkungan Pengadilan Agama Tanggamus.

#### 2.6 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis data Kuantitatif Yaitu metode pengolahan data dalam bentuk angka-angka sehingga pada akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan. Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis :

- a. Korelasi *product moment* dengan formulasi sebagai berikut :

$$r_{.xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana,

- r.xy : koefisien antara variabel bebas dan variabel terikat
- X : score variabel bebas
- Y : jumlah responden
- X<sup>2</sup> : Hasil perkalian kuadrat dari hasil score angket variabel bebas

$Y^2$  : Hasil perkalian kuadrat dari hasil nilai score variabel terikat (Suharsimi Arikunto, 2003 ; 122 ).

Untuk mencari besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja mak digunakan rumus Kpefisien Determinasi/Koefisien Penentu sebgai berikut

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana,

KP = Koefisien penentu

R = Koefisien korelasi

Untuk membuktikan Hipotesis dilakukan pengujian hipotesis, dipergunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

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

Dimana,

r = pengujian koefisien korelasi

f = koefisien korelasi

n = jumlah sampling

### REGRESI LINIER SEDERHANA

$$Y = a + bx$$

Dimana Y = Kinerja

X = Kompensasi

a = Konstanta

Dalam analisis penelitian untuk mencari regresi dalam pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja menggunakan bantuan aplikasi Sofwear SPSS.

Setelah ini dilakukan uji f kriteria :

t hitung < t tabel artinya Ho diterima.

t hitung > t tabel artinya Ho ditolak

## IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,643 <sup>a</sup>	,414	,392	3,496	,414	19,053	1	27	,000

a. Predictors: (Constant), KOMPENS

Angka R square adalah 0,414 bisa disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 41,4% Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya (100%-41,4%= 58,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Table 2 Coefficients

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	8,813	2,286		3,855	,001	4,123	13,503			
KOMPENS	,410	,094	,643	4,365	,000	,217	,602	,643	,643	,643

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel di atas menggambarkan persamaan Regresi :  $Y = a + bx$   $Y = 8,813 + 0,410$ . Untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependent (Kinerja) akan dilakukan uji koefisien regresi dari variabel kompensasi yang diterima.

Hipotesis untuk kasus ini:

$H_0$  = Tidak Adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus.

$H_a$  = Adanya pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus.

Jika statistik t hitung < statistik t tabel, maka  $H_0$  diterima.

Jika statistik t hitung > statistik t tabel, maka  $H_0$  ditolak

Statistik t hitung dari tabel out put di atas terlihat bahwa t hitung adalah 4,365.

Statistik tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dilakukan 2 sisi didapat angka 2,052 df (derajat kebebasan) = jumlah data - 2 atau 29 - 2 = 27.

Keputusan :

Karena statistik t hitung > statistik t tabel, Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

Hasil koefisien korelasi kedua variabel antara yakni antara Kompensasi dengan Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,643. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5) di antara kompensasi yang diterima pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus dengan Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus.

Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tanggamus sebesar 0,414, hal ini berarti 41,4% Kinerja bisa dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sisanya (100%-41,4%= 58,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 5.2 Saran

Kompensasi ataupun Insentif yang diterima pegawai haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum. yang dapat mengikat pegawai agar tetap disiplin dan loyal. Disamping itu kompensasi yang diberikan agar dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Dan yang tidak kalah pentingnya adalah pedoman dan aturan pemberian kompensasi ataupun insentif selalu ditinjau kembali.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 2003, Prosedur Penelitian, Bina Aksara, Jakarta

Blaukat, Udo, 2001 Dinamika Politik Otonomi Daerah, Pustaka Kendi, Yogyakarta

- Cascio, Wayne F, 1992, *Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life*
- Faisal, Sanafiah, 1999, *Format-format Penelitian Sosial*, , Rajawali Press, Jakarta
- J. Moleong, Lexy, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Koesoemahatmadja, 1997, *pengantar Sistem Pemerintahan Daerah di Indonesia*, , Bina Cipta, Bandung
- Hani, Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta
- Tulus, Agus, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Hasibuan, M.S.P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sinar Grafiak Offset, Jakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, Edisi Revisi, LP3ES, Jakarta
- T. Keban, Yeremis, 2004 , *Memahami Good Governance dalam Persepektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta
- Laporan Kegiatan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Tanggamus 2009