

Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Aparatur

The Effect Of Direct And Indirect Compensation On Apparatus Performance

Andrie Firmansyah^{1*} Melda Gienardy¹ Julio Perdana Binalu² Aprilia Satolom²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

²Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tompotika Luwuk

*¹Email: andriefirmansyah08@gmail.com

Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan sehingga menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, Sampel yang digunakan sebanyak 18 responden. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil pengolahan data didapatkan bentuk persamaan regresi linier berganda $Y = 9,766 + 0,435X_1 + 0,699X_2 + e$. Koefisien korelasi memiliki nilai 0,814 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X_1, X_2) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap variabel kinerja (Y) yaitu sebesar 81,4%. Koefisien determinasi sebesar 0,6629 (66,29%) menunjukkan bahwa besarnya sumbangan oleh variabel bebas kompensasi (X) terhadap variabel terikat kinerja (Y), sisanya sebesar 0,3171 atau 31,71% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis data uji t diperoleh nilai t hitung kompensasi langsung sebesar 3,664 dengan nilai t tabel 2,131 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$), sedangkan nilai t hitung kompensasi tidak langsung sebesar 1,670 dengan nilai t tabel 2,131 ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$). Hasil uji F secara silmutan diperoleh nilai F sebesar 14,752 dan sig 0,00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setiap kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur desa nanga-nangaon kecamatan bunta.

Kata kunci : Kompensasi langsung, Kompensasi tidak langsung, Kinerja

Abstract

The type of research used in this research is qualitative research which is quantitative so it uses a Likert scale. Data collection techniques used questionnaires, interviews and literature studies. The sample used was 18 respondents. The analytical tools used are multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and F test. The results of data processing show the form of a multiple linear regression equation $Y = 9.766 + 0.435X_1 + 0.699X_2 + e$. The correlation coefficient has a value of 0.814, which shows that the relationship between compensation variables (X_1, X_2) has a very strong relationship to the performance variable (Y), namely 81.4%. The coefficient of determination of 0.6629 (66.29%) shows that the contribution of the independent variable compensation (X) to the dependent variable performance (Y), the remaining 0.3171 or 31.71% is influenced by other factors not examined in the research This. The results of the t test data analysis showed that the calculated t value for direct compensation was 3.664 with a t table value of

2.131 (t calculated > t table), while the t calculated value for indirect compensation was 1.670 with a t table value of 2.131 (t calculated < t table). Simultaneous F test results obtained an F value of 14,752 and sig 0.00. The results of this research show that each direct and indirect compensation has a significant influence together on the performance of the Nanga-Nangaon village apparatus, Bunta sub-district.

Keywords : *Direct compensation, Indirect compensation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penunjang agar perusahaan tetap bertahan di dalam persaingan (Indrastuti, 2020). Dalam era globalisasi saat ini, segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang baik, karena yang terbaik yang akan dipilih untuk dapat bersaing dalam perusahaan, sebuah perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada dan sejatinya manusia yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan (Tulenan, 2015). Untuk melakukan perubahan kearah yang positif, maka dibutuhkan manusia-manusia yang handal dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) seperti yang diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu : manusia merupakan sumber daya penggerak suatu tujuan organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut pegawai (karyawan) memiliki tugas dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik (Tulenan, 2015). Sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan merupakan *asset* (kekayaan, memiliki yang berharga) perusahaan, yang harus di pelihara dan di penuhi kebutuhannya dengan baik (Sutrisno, 2009). Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk pengembangan perusahaan, sehingga bila perusahaan ingin berkembang maka perlu adanya pengelolaan sumber daya yang baik (Primayana, 2015). Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penggerak segala aktivitas dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan secara optimal (Nawawi, 2001). Untuk itu perlu adanya usaha untuk mengelola dan memanfaatkan potensi yang dimiliki para pegawai secara optimal. Oleh karena itu, setiap karyawan harus mampu untuk memaksimalkan potensi dirinya dalam perusahaan.

Kantor desa nanga-nangaon merupakan bagian dari wilayah kecamatan bunta yang memiliki aparatur desa lengkap dengan tugas kerja masing-masing. Kantor desa nanga-nangaon sangat begitu memperhatikan tentang produktivitas dari kinerja aparatur desa dengan melakukan upaya-upaya, misalnya saja upaya yang diberikan yaitu pemberian kompensasi yang sifatnya adil dan layak sesuai dengan aturan yang ada. Setiap aparat desa dituntut untuk dapat bagaimana bertanggung jawab atas tugas kerja yang di emban oleh setiap aparatur desa, teliti, tanggap dengan kondisi dan permasalahan di desa, dan juga aparatur desa harus mampu bekerja baik secara individu maupun secara tim. Dengan demikian kegiatan operasional oleh aparatur desa diharapkan dapat berjalan dengan baik roda pemerintahan, untuk itu dibutuhkanlah aparatur yang mampu dan juga memiliki semangat kerja yang tinggi. Hal ini akan terwujud apabila aparatur desa memiliki kinerja yang baik dalam organisasi yang nantinya berpengaruh positif terhadap kinerja yaitu pada Kantor Desa Nanga-nangaon. Dalam rangka meningkatkan kinerja aparatur yang ada pada Kantor Desa Nanga-nangaon Kecamatan Bunta memberikan kompensasi langsung dalam bentuk gaji, insentif, dan bonus. Sedangkan kompensasi tidak langsung dalam bentuk fasilitas ruang kerja yang nyaman dan aman, dan diberikan cuti misalkan tidak bekerja pada saat sakit ataupun juga libur di tanggal merah. Pemberian kompensasi akan di berikan apabila aparatur desa

dapat bekerja dengan baik, sehingga kompensasi yg diberi adil dan sesuai dengan aturan yang ada, sehingga berpengaruh positif terhadap roda pemerintahan.

Kompensasi menurut (Mulyadi, 2015) adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada seluruh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi langsung adalah upah yang di bayar secara tepat berdasarkan tenggang waktu yang tetap (Rumere et al., 2016). Kompensasi langsung ini disebut juga sebagai upah dasar yaitu upah atau gaji tetap yang di terima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah jam (*hourly wage*). Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian keuntungan bagi pekerja di luar gaji atau upah tetap (Kadarisman, 2012).

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan, dimana data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert dengan dibuat skor penilaian dengan menggunakan angka-angka. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder menjadi data yang akan dilakukan oleh peneliti. Data primer dilakukan dengan wawancara langsung dengan pihak yang bersangkutan yaitu seluruh aparatur desa yang ada pada kantor desa nanga-nangaon kecamatan bunta. Yang mana informasi didapatkan bisa di dukung dengan adanya data sekunder yaitu data-data melalui kinerja yang ada pada tahun sebelumnya. Dengan sumber data ini peneliti bertindak langsung kelapangan untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Metode yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data adalah : Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Wawancara, merupakan percakapan yang berlangsung secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai pewawancara dengan sejumlah informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Studi pustaka, dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah aparatur desa nanga-nangaon berjumlah 18 orang (9 orang perangkat desa, 5 orang lembaga, BPD. Dan 4 orang toko perempuan). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel penelitian ini didasarkan pada pendapat menurut (Arikunto, 2002) bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Penelitian menggunakan alat analisis regresi linear berganda, di gunakan untuk mengestimasi nilai dari suatu variabel y berdasarkan variabel x menurut (Reksoatmodjo, 2007). Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b₁b₂ : Koefisien variabel bebas
- X₁ : Kompensasi langsung
- X₂ : Kompensasi tidak langsung
- e : Variabel pengganggu

Korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan keeratan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kompensasi merupakan hal yang penting dan memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur desa nanga-nangaon kecamatan bunta. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh setiap individu sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka yang telah diberikan kepada lembaga organisasi atau perusahaan, kompensasi dibagi atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Analisis regresi linear berganda kompensasi langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur desa pada kantor desa nanga-nangaon kecamatan bunta, dan hasil koefisien korelasi diketahui bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara karakteristik setiap individu terhadap kinerja aparatur desa.

Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,6629. Kompensasi langsung dan tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur desa sebesar 66,29% sedangkan 33,71% di pengaruhi oleh variabel lain. Uji t diketahui bahwa nilai dari T hitung > T tabel dengan signifikan 0,002 maka dapat dikatakan variabel bebas (variabel kompensasi langsung dan tidak langsung) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur desa. Untuk hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 14,752 dan F tabel 3,68 (F hitung > F tabel) dengan signifikan 0,00 artinya bahwa setiap kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja aparatur desa nanga-nangaon. Penelitian ini sesuai serta dilakukan oleh peneliti sejalan dengan penelitian terdahulu dimana kompensasi langsung dan tidak langsung mempengaruhi kinerja aparatur desa, sebagai berikut : Penelitian yang dilakukan oleh Hana Laura (2013), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja (Studi Kasus Diruang Perawatan Anggrek, RS PGI Cikini, Jakarta)”. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai 0,703. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 70,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi sebab-sebab lain diluar model.

Anas Fachrudin (2010), yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Financial Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Wanita Serba Usaha Setia Budi Wanita (SBW) Malang, Jawa Timur”. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, di pengaruhi nilai 0,928 atau 92,8%. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung dan tidak langsung mempunyai pengaruh sebesar 92,8%, sedangkan sisanya 7,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

SIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian ini koefisien regresi mempunyai arah yang positif yang di tunjukan dari indikator (parameter) oleh masing-masing setiap koefisien regresinya. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi langsung dan tidak langsung akan berdampak pada naiknya tingkat kinerja. Hasil hipotesis kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh secara parsial maupun signifikan terhadap kinerja aparatur desa nanga-nangaon kecamatan bunta dapat dilihat sebesar 0,6629 atau dalam persentase adalah 66,29% dan sisanya 33,71% kemungkinan di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2002). *Prosedur suatu penelitian: pendekatan praktek* (Revisi kel). Penerbit Rineka Cipta.
- Indrastuti, S. (2020). *Manajemen sumberdaya manusia strategik*. UR Press.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia, 1–53.

- Mulyadi. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)* (1st ed.). In Media.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Primayana, K. H. (2015). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(02), 7–15.
- Reksoatmodjo, T. . (2007). *Statistika untuk Psikologi dan pendidikan*.
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya*. Jakarta: Prenamedia.
- Tulenan, S. A. S. (2015). (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya Oleh*. 1–14.