

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU

by Noora Fithriana

Submission date: 04-Jul-2020 12:37AM (UTC-0400)

Submission ID: 1351240086

File name: ENGARUH_KOMPENSASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_KANTOR_TERPADU.docx
(50.09K)

Word count: 3038

Character count: 20011

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU

42 ABSTRACT

The purposes of this research were to measure the compensation's influence to the employee performance and to describe the means of compensation indicators. This research is a quantitative research which collected the data from the questionnaire responses of 204 civic government apparatuses were randomly chosen in Malang City Block Office. The data analysis done by the stages of validity and reliability tests, classic assumption tests, t-test, and descriptive statistics by IBM SPSS 25. This research worked to get measurement of the influence's variable of compensation (X) to the variable of employee performance (Y) that was 37.4 % while the rest influenced by the other variables. This research accepted Alternative Hypothesis (H_1) which meant that compensation has influenced definitely to employee performance. So if the City Government of Malang would like to check their civic government apparatuses' performance, they have to balance it by giving them worthy compensation. The indicator of salary in this research variable of compensation had means score of 3.990. It meant that the respondents get a proper monthly salary. The more worthy and fair the compensation got by the civic government apparatuses, the better their performance in the City Government of Malang.

16

Keywords: civic government apparatus; compensation; performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menggambarkan rata-rata indikator kompensasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengumpulkan data dari isian kuesioner dari 204 Aparatur Sipil Negara yang dipilih secara acak di Kantor Terpadu Kota Malang. Analisis data telah dilakukan dengan tahapan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan statistika deskriptif dengan IBM SPSS 25. Penelitian ini berhasil mendapatkan ukuran pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 37,4 % sedangkan sisanya dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel lain. Dalam penelitian ini diterima Hipotesis Alternatif (H_1), artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga jika Pemkot Malang ingin mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara harus mengimbangnya dengan pemberian kompensasi yang layak. Indikator gaji di dalam variabel kompensasi penelitian ini memiliki nilai rata-rata 3,990. Hal ini berarti bahwa responden mendapatkan gaji yang sesuai di setiap bulannya. Semakin layak dan adil kompensasi yang diterima, semakin baik kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemkot Malang.

Kata Kunci: aparatur sipil negara; kinerja; kompensasi.

PENDAHULUAN

Seorang karyawan dari sebuah instansi bekerja memberikan waktu dan tenaganya. Sebagai kontra prestasi, instansi tempat karyawan tersebut bekerja memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat bervariasi. Kompensasi diberikan oleh instansi kepada para karyawannya dengan harapan agar mereka dapat meningkatkan kinerja. Nurcahyani & Adnyani (2016) telah melakukan pengujian pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali yang mana hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurcahyani & Adnyani, 2016). Penelitian Fithriana & Adi (2017) juga telah mengidentifikasi bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado (Posuma, 2013). Ini karena variabel kompensasi lebih kecil daripada nilai signifikansinya. Firmandari (2014) secara detail menyimpulkan bahwa dalam kompensasi, variabel gaji, tunjangan, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Sedangkan variabel bonus tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta (Firmandari, 2014). Jika dimoderasi dengan variabel motivasi, maka variabel gaji dan variabel tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel bonus tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Di Lingkungan Pemerintah Kota Malang (Pemkot), Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak bisa lagi sekadar malas-malasan ataupun bekerja semaunya. Kalau bermalas-malasan, jangan harap bisa naik jabatan. Sebab, nantinya, Pemkot bakal menerapkan evaluasi kinerja yang lebih ketat (Ratri, 2017). Untuk dapat mencapai layanan publik dengan derajat prima, Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu diberdayakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Namun, mereka juga harus diperhatikan perihal jabatan, gaji dan tunjangannya. Sehingga meski Aparatur Sipil Negara (ASN) tugasnya adalah melayani masyarakat, mereka tetap juga harus mendapat perhatian dari Pemkot. Penelitian ini ditujukan untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Terpadu Kota Malang dan menggambarkan rata-rata indikator kompensasi. Guna mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja, penelitian ini mengajukan Hipotesis Alternatif (H_1) yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konsep Kompensasi

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja (Wibowo, 2014:289). Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada seorang pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti

insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. (Wibowo, 2014:290)

Penyebutan dalam organisasi pemerintahan untuk kompensasi terbagi ke dalam: gaji, honor dan tunjangan-tunjangan. Pembagian-pembagian inilah yang kemudian dijadikan butir-butir penyusun variabel kompensasi¹⁷ dalam penelitian ini. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, seorang karyawan dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak memperoleh: (a) gaji, tunjangan, dan fasilitas; (b) cuti; (c) jaminan pensiun dan jaminan hari tua; (d) perlindungan; dan (e) pengembangan kompetensi. Sementara itu, karyawan berstatus PPPK berhak memperoleh gaji dan tunjangan; (b) cuti; (c) perlindungan; dan (d) pengembangan kompetensi. Gaji yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 ini adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab jabatan dan risiko pekerjaan yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sebagai imbalan atas tugas pelayanan, pemerintahan²¹ dan pembangunan yang dijalankan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan risiko pekerjaannya. Selain itu, seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) juga berhak memperoleh jaminan sosial. Segala kompensasi diberikan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja, serta menjamin kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Konsep Kinerja Karyawan

Dooren, Bouckaert, dan Halligan (2015:3-4) menjelaskan empat perspektif mengenai kinerja, yaitu: fokus pada tugas, kualitas tindakan, kualitas capaian dan produktivitas organisasi. Perspektif kinerja yang pertama memfokuskan pada tugas-tugas yang dikerjakan oleh karyawan (P1). Dimensi lainnya dari konsep kinerja mencakup nilai pertimbangan. Kinerja mempunyai sebuah kualitas yang bisa tinggi atau rendah. Pertama, ketika kinerja adalah tentang kualitas tindakan dan tidak sebanyak tentang kualitas capaian, maka kinerja dikonsepsikan sebagai kompetensi atau kapasitas (P2). Kedua, ketika kinerja adalah tentang kualitas capaian dan tidak sebanyak tentang kualitas tindakan, kinerja sama dengan hasil (P3). Hal ini diperdebatkan bahwa hasil-hasil bisa berupa *outputs* dan *outcomes* dari sektor publik. Terakhir, kinerja mengacu pada produktivitas organisasi, yakni, suatu organisasi yang punya kapasitas bekerja dan mengubah kapasitas ini ke dalam hasil-hasil (*outputs dan outcomes*).⁸

Dengan demikian, kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. (Wibowo, 2014:70) Selain sebagai tindakan dan hasil kerja, kinerja karyawan juga mengindikasikan hasil finansial ataupun non-finansial dari karyawan yang berhubungan langsung dengan kinerja organisasi dan kesuksesan organisasi (Anitha, 2014). Anitha (2014)⁸ juga mengemukakan indikator dari kinerja karyawan yaitu kinerja dalam pekerjaan, kinerja tugas dan *organizational citizenship behavior*, produktivitas, usaha maksimal, komitmen afektif, komitmen untuk berkesinambungan, tingkatan dari ikim

kerja dan layanan konsumen. Ketujuh indikator tersebut selanjutnya menjadi butir-butir²¹ penyusun variabel kinerja karyawan pada penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana data yang dikumpulkan berupa angka-angka yang kemudian digeneralisasikan kepada keseluruhan populasi. Penelitian ini berlokasi di Kantor Terpadu (*Block Office*) Kota Malang. Penelitian ini mengumpulkan data primer melalui isian kuesioner dari para responden. Sampel responden dalam penelitian ini berjumlah 204 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di unit-unit kerja Kantor Terpadu (*Block Office*) Kota Malang, yang telah dipilih secara acak. Data yang telah diperoleh dari para responden kemudian dianalisis dengan tahapan-tahapan sebagai berikut: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas Data, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Analisis Regresi Linier Sederhana (Uji t), dan (4) Statistika Deskriptif. Kesemua tahapan itu telah dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 25.

Kuesioner penelitian ini terbagi ke dalam dua bagian utama, yaitu: (1) Data pribadi responden; dan (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bagian data pribadi responden merupakan poin-poin yang harus diisi oleh para responden sesuai dengan informasi pribadi mereka. Bagian berikutnya meliputi kompensasi dan kinerja karyawan. Pada komponen kompensasi, para responden dihadapkan pada lima butir pernyataan sedangkan pada komponen kinerja karyawan, responden dihadapkan dengan tujuh butir³⁰ pernyataan. Lima butir pernyataan variabel kompensasi (X) dan

tujuh butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki alternatif jawaban sangat setuju (5), setuju (4), tidak tahu (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1). Alternatif-alternatif jawaban seperti ini yang telah diperoleh sebelumnya dari responden, selanjutnya diukur untuk dapat membuktikan Hipotesis Alternatif (H_1) yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, data penelitian telah diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas data penelitian ini diuji dengan Pearson Correlation dengan nilai signifikan di level 0,01. Hasil validitas untuk lima item variabel kompensasi (X) masing-masing adalah 0,594 (item 1); 0,342 (item 2); 0,670 (item 3); 0,728 (item 4); dan 0,616 (item 5). Sehingga, kelima item variabel kompensasi dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Untuk tujuh item variabel kinerja karyawan (Y), masing-masing hasil validitas data adalah 0,453 (item 1); 0,671 (item 2); 0,525 (item 3); 0,671 (item 4); 0,699 (item 5); 0,421 (item 6); dan 0,708 (item 7). Dengan hasil ini, maka ketujuh item variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Pada uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran cara ini menggunakan tolak ukur Cronbach Alpha dengan skor di atas 0,7 (Ghozali, 2018:46). Hasil reliabilitas setiap item variabel kompensasi (X) dengan menggunakan metode *one shot* melalui skor Cronbach Alpha menunjukkan skor 0,703 melebihi 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item variabel kompensasi adalah reliabel. Sedangkan pada variabel kinerja

karyawan (Y), hasil uji reliabilitas dengan menggunakan metode *one shot* melalui indikator Cronbach Alpha menunjukkan skor 0,707. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa variabel kinerja karyawan adalah reliabel.

Selanjutnya, dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui uji grafik dan uji park. Dari gambaran *scatterplots* yang sudah dilakukan pada uji grafik terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel kompensasi (Ghozali, 2018:139). Melalui uji park disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila koefisien parameter Beta dari persamaan regresi signifikan secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas dan sebaliknya jika parameter Beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut tidak dapat ditolak (Ghozali, 2018:142). Hasil koefisien dan ANOVA menunjukkan signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,756 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas hasil penelitian ini dilakukan melalui uji grafik dan uji Kolmogorov-Smirnov. Pada prinsipnya, normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan: (a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik

histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; (b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. (Ghozali, 2018:163) Dilihat dari grafik histogram dan grafik normalitas pada hasil penelitian ini, data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal itu, serta data tersebar tidak jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menyimpulkan bahwa data penelitian ini telah memenuhi aspek normalitas. Sedangkan melalui uji normalitas metode Kolmogorov-Smirnov, skor signifikansi Monte Carlo menunjukkan signifikansi di atas 0,05 yaitu 0,179. Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi secara normal.

Hasil penelitian ini telah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik sehingga kemudian dilakukan uji model sebagaimana hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1. Dengan memperhatikan Tabel 1 dimana didapat ukuran R^2 sebesar 37,4 %, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X) memprediksi variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 37,4 %. Sisanya, yaitu 62,6 % dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti: lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik, yang meliputi: pewarnaan ruangan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan (Ginjar, 2013); kemampuan kerja, hubungan kerja, kepuasan kerja (Chuzaimah, 2017); peran kepemimpinan yang memiliki karakteristik ke“bapak”an, cekatan, integrator (Tatulus, Mandey, & Rares, 2015); lingkungan kerja: suhu, penerangan, mutu udara, ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja, privasi,

hubungan kerja, kelompok lingkungan kerja, stres kerja: beban kerja, tekanan atau desakan waktu, kualitas pelayanan yang baik, frustrasi, absensi, keluar kerja, peranan ganda, masalah keluarga, masalah pribadi (Pratama, 2016).

Tabel 1 Uji Model Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611 ^a	.374	.370	.37817
a. Predictors: (Constant), Rata2Kompensasi				
b. Dependent Variable: Rata2KinerjaKaryawan				

Sumber: Data Primer Diolah

Dalam Tabel 2, diperoleh hasil Uji t dengan nilai skor Beta 0,611 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel kompensasi (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dengan diperolehnya ukuran ini, maka H_1 diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Terpadu Kota Malang dengan skor Beta 0,611. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kompensasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan maupun pegawai (Hidayah & Aisyah, 2016; Viani, 2015; Nathania, 2016). Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah sesuai dengan teori dari Dessler (2017:242) yang mengemukakan bahwa kompensasi akan memotivasi pekerja. Motivasi kerja itu sendiri akan terkait dengan hasil luaran pekerjaan atau kinerja karyawan.

Tabel 2 Uji t Variabel Kompensasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	1.134	.280	4.046	.000
	Rata2Kompensasi	.706	.070	.611	.000
a. Dependent Variable: Rata2KinerjaKaryawan					

Sumber: Data Primer Diolah

Variabel kompensasi terhadap variabel kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatnya kinerja pegawainya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai kurang/tidak baik, maka akan kinerja pegawai akan rendah (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012). Kompensasi juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Bandung. Sistem pembayaran kompensasi yang dirasakan tidak adil mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang terlihat dari kinerja pegawai yang tidak menunjang tujuan institusi (Komara & Nelliawati, 2014). Karena kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), maka jika Pemkot Malang ingin mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil

Negara (ASN) harus diimbangi dengan penyesuaian kompensasi yang layak, baik itu gaji, honor kegiatan maupun tunjangan-tunjangan di lingkungan Pemkot Malang.

Tabel 3 Rata-rata Indikator Kompensasi

	Kompensasi item 1	Kompensasi item 2	Kompensasi item 3	Kompensasi item 4	Kompensasi item 5
N	204	204	204	204	204
Valid					
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.902	3.897	3.975	3.931	4.063
Std. Deviation	.45475	.52914	.51037	.58318	.71635
Variance	.207	.280	.260	.340	.513
Range	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Minimum	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

Sumber: Data Primer Diolah

Variabel kompensasi (X) dalam penelitian ini telah diukur dengan lima indikator, yaitu: gaji, honor, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan kinerja. Hasil rata-rata setiap indikatornya dapat dilihat pada Tabel 3. Kompensasi item 1 dengan nilai rata-rata 3,990 menunjukkan bahwa responden mendapatkan gaji yang sesuai setiap bulannya. Kompensasi item 2 dengan nilai rata-rata 3,897 menunjukkan bahwa jika ada kegiatan di unit kerja Kantor Terpadu, responden mendapatkan honor yang sesuai dengan kegiatan. Kompensasi item 3

dengan nilai rata-rata 3,976 menunjukkan bahwa responden mendapatkan tunjangan jabatan dan tunjangan keluarga yang sesuai dengan statusnya. Kompensasi item 4 dengan nilai rata-rata 3,931 menunjukkan bahwa responden mendapatkan tunjangan kinerja yang sesuai dengan kinerjanya. Kompensasi item 5 dengan nilai rata-rata 4,064 menunjukkan bahwa gaji, honor, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga dan tunjangan kinerja memotivasi responden untuk bekerja dengan lebih baik. Berdasarkan kelima item atau indikator kompensasi, indikator gaji memiliki nilai rata-rata tertinggi dengan skor 3,990. Artinya, kesesuaian gaji sebagai kompensasi dalam setiap bulannya telah terlaksana baik. Lebih dari itu, kompensasi berupa gaji, honor kegiatan dan tunjangan jabatan/tunjangan keluarga/tunjangan kinerja telah memotivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Terpadu Kota Malang dengan sangat baik.

Menurut Dhermawan, Sudibya, & Utama (2012), pemberian kompensasi (gaji) khususnya bagi PNS di Indonesia umumnya dan di Dinas PU Provinsi Bali khususnya dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Instansi yang mengatur kepegawaian di Indonesia seperti Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara (Menpan) serta Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia perlu mempertimbangkan sistem pengkompensasian (gaji) PNS, karena akan mempengaruhi kepuasan kerja PNS yang selanjutnya akan mempengaruhi kinerja PNS bersangkutan. Oleh karena itu, sistem pemberian kompensasi di lingkungan instansi pemerintah sebaiknya lebih ditingkatkan, selain itu juga memperhitungkan kinerja yang telah ditunjukkan oleh setiap pegawai (Rudlia, 2016). Namun, dalam Undang-Undang

Nomor 5 Tahun 2014 telah disebutkan bahwa Pemerintah wajib membayarkan gaji yang adil dan layak kepada Aparatur Sipil Negara berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan risiko pekerjaan. Hal ini sebagai kompensasi dari dijalankannya tugas pelayanan publik, pemerintahan dan pembangunan tertentu.

Pada Pemkot Malang, selain kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang dibebankan ke APBD, dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 4 Tahun 2017 diatur bahwa pegawai ASN yang telah melakukan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan ketentuan hari dan jam kerja efektif diberikan Tambahan Penghasilan berdasarkan beban kerja. Tambahan Penghasilan berdasarkan beban kerja adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan besaran pekerjaan yang harus dilakukan oleh suatu jabatan yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai hari dan jam kerja efektif sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan semakin adil dan semakin layak kompensasi yang diterimanya, tentunya kinerja yang diberikan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemkot Malang juga semakin baik. Hanya saja, perlu dilakukan peninjauan kembali beban kerja atau bobot jabatan dari masing-masing Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemkot Malang dan risiko pekerjaan yang mungkin muncul agar mereka dapat bekerja, menghasilkan luaran dan memberikan capaian kinerja yang lebih baik dengan kompensasi yang sudah ada saat ini.

35

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Terpadu Kota Malang.

Ukuran pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan adalah 37,4 %. Indikator gaji dalam variabel kompensasi memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 3,990 sehingga kesesuaian gaji setiap bulannya telah terlaksana baik. Lebih dari itu, kompensasi memotivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Terpadu Kota Malang dengan sangat baik. Dengan kompensasi yang layak dan adil, maka Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat mencapai kinerja yang baik pula. Namun, kedepannya perlu dilakukan peninjauan berkaitan dengan beban kerja atau bobot jabatan dan risiko pekerjaan di lingkungan Pemkot Malang.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR TERPADU

ORIGINALITY REPORT

44%

SIMILARITY INDEX

36%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

41%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	2%
3	repository.unej.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
5	www.scribd.com Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Student Paper	2%
7	id.123dok.com Internet Source	2%
8	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	2%

9	docobook.com Internet Source	2%
10	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
11	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
12	jurnal.uma.ac.id Internet Source	1%
13	dokumen.tips Internet Source	1%
14	peraturan.bpk.go.id Internet Source	1%
15	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
16	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%
17	www.situsberbagi.com Internet Source	1%
18	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
19	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
20	id.scribd.com Internet Source	

		1%
21	es.scribd.com Internet Source	1%
22	jdihukum.tangerangkota.go.id Internet Source	1%
23	Submitted to Trisakti University Student Paper	1%
24	ambon.bpk.go.id Internet Source	1%
25	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	1%
26	digilib.unila.ac.id Internet Source	1%
27	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	1%
28	Submitted to Udayana University Student Paper	1%
29	owner.polgan.ac.id Internet Source	1%
30	www.arematv.id Internet Source	<1%

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945

31	Surabaya Student Paper	<1%
32	pt.scribd.com Internet Source	<1%
33	digilib.polban.ac.id Internet Source	<1%
34	Submitted to Politeknik Negeri Jember Student Paper	<1%
35	ejournal.upnvj.ac.id Internet Source	<1%
36	Submitted to Hellenic Open University Student Paper	<1%
37	datakata.files.wordpress.com Internet Source	<1%
38	ejournal.undip.ac.id Internet Source	<1%
39	docplayer.info Internet Source	<1%
40	uia.e-journal.id Internet Source	<1%
41	silvisarah.blogspot.com Internet Source	<1%
42	eauheritage.eau.ac.th Internet Source	<1%

43	www.journal.unrika.ac.id Internet Source	<1%
44	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1%
45	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	<1%
46	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1%
47	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	<1%
48	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	<1%
49	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1%
50	repository.upi.edu Internet Source	<1%
51	edoc.site Internet Source	<1%
52	phylopop.blogspot.com Internet Source	<1%
53	jp.feb.unsoed.ac.id Internet Source	<1%

54

Submitted to Unika Soegijapranata

Student Paper

<1%

55

Submitted to President University

Student Paper

<1%

56

Irene Fransisca Ponamon. "PENGARUH PENGAWASAN INTERNAL, PEMAHAMAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN, DAN KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH PADA SKPD PEMERINTAH KOTA MANADO", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2014

Publication

<1%

57

Submitted to Universitas Airlangga

Student Paper

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On