

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu

The Effect of Compensation on Employee Performance at the Luwu District Water Supply Company (PDAM)

Mujahid^{1*}, Mega Mustika Sari², Syamsul Riyadi³, Nasyirah Nurdin⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen Universitas Fajar

(*)Email Korespondensi: mujahid@unifa.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, apakah berdampak signifikan atau tidak signifikan. Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu dengan total sampel 95 orang pegawai. Metode analisis yang digunakan yakni kuantitatif deskriptif dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil olah data yakni nilai signifikansi $0,036 < 0,05$.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study is to determine the impact of compensation on employee performance, whether it has a significant or insignificant impact. This research was carried out at the Luwu District Drinking Water Company (PDAM) with a total sample of 95 employees. The analytical method used is quantitative descriptive using the help of the IBM SPSS 24 application. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. This can be proven by looking at the results of data processing, namely the significance value of $0.036 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Employee Performance

LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini perkembangan teknologi sangat pesat dalam membantu insan mempermudah segala bentuk kebutuhannya. Tapi dengan sangat pesatnya perkembangan teknologi peran tenaga kerja manusia perlahan-lahan mulai tergantikan. Manusia merupakan elemen yang sangat penting sebab manusia sebagai pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibanding yang lainnya. Keberhasilan perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya, khususnya pegawainya. Perusahaan akan didorong untuk mencapai tujuannya dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif, sebab manajemen sumber daya manusia perusahaan sangat penting, agar tujuan utama perusahaan

yaitu mencapai laba setinggi-tingginya yang layak dapat tercapai, maka perusahaan harus memperhatikan jumlah atau kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia bertujuan sebagai alat pertimbangan untuk mengembangkan aturan sumber daya manusia serta memastikan bahwa perusahaan memiliki pegawai yang sangat produktif yang selalu siap untuk beradaptasi dengan perubahan dan melaksanakan kewajiban pekerjaan secara sah..

Perusahaan air bersih pada Kabupaten Luwu yang berlokasi pada Kecamatan Belopa tepatnya dijalan Latimojong. Di perusahaan ini mempunyai 95 pegawai yang berada

didalamnya. Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) itu sendiri berkecimpung dibidang jasa yang menyediakan air higienis. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) tidak selaras dengan perusahaan partikelir murni yang selalu berorientasi di laba (*profit oriented*).

Tujuan suatu perusahaan berbeda-beda, tetapi salahsatu tujuan yang selalu terdapat di perusahaan adalah profitabilitas. Pada hal profitabilitas sebagai tujuan akhir yang bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Tujuan dibentuknya Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan untuk mencukupi kebutuhan rakyat akan air higienis mencakup penyediaan, pengembangan pelayanan, sarana serta prasarana dan distribusi air bersih. Dengan tujuan lainnya artinya buat ikut dan dalam menyebarkan perekonomian guna menunjang pembangunan wilayah dengan memperluas lapangan pekerjaan yang ada.

Pembagian kerja yang baik pada suatu organisasi atau perusahaan pada menempatkan pegawai telah pada suatu perusahaan sinkron menggunakan keahlian serta *skill* yang dimiliki pegawai. Agar bisa menjalankan suatu tugas serta tanggung jawab pegawai di tuntutan memiliki kemampuan serta keterampilan masing-masing. Kemampuan serta keterampilan tadi sebagian asal kompetensi profesionalisme.

Kompensasi mengacu pada imbalan langsung, tidak langsung, finansial, dan non-finansial yang diberikan pimpinan kepada staf sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pekerjaan pegawai terkait langsung dengan pemanfaatan sektor pendidikan itu sendiri untuk meningkatkan sumber daya manusia (Marwansyah, 2010).

Maka dari itu, perlu upaya-upaya pada menaikkan mutu pegawai untuk memasuki dunia kerja yang profesional dari sebelumnya. Untuk menjadi seorang pegawai yang profesional maka perlu diadakan secara terus menerus serta berkesinambungan. Serta membuahkan suatu pegawai menjadi tenaga kerja perlu diperhatikan, serta diakui keprofesiannya. Untuk membuat mereka sebagai profesional tak semata-mata sekedar menaikkan kompetensinya saja melalui mediator, *training*, serta memperoleh kesempatan buat belajar, akan tetapi sangat perlu memperhatikan pegawai dari segi pemberian kompensasi yang layak sehingga

bisa menaikkan kinerja pegawai serta sebagai motivasi semangat pada bekerja.

Faktor primer yang mensugesti suatu kinerja pegawai yaitu kepuasan kompensasi sebab dengan adanya kompensasi pegawai merasa lebih semangat dalam menjalankan suatu pekerjaan itu sendiri. Hadiah kompensasi buat setiap pegawai mampu berupa gaji, upah, bonus, kenaikan jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi serta lain-lain. PDAM Kabupaten Luwu menyampaikan 2 jenis kompensasi, yaitu kompensasi finansial serta kompensasi non finansial. Dimana kompensasi finansial pribadi terdiri berupa gaji/upah dan bonus (Komisi serta insentif). Dimana pengertian insentif itu sendiri merupakan tambahan kompensasi diluar jam kerja/upah yang diberikan buat lebih memotivasi pegawai yan bekerja, supaya pekerjaannya lebih baik berasal yang sebelumnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung bisa berupa fasilitas serta tunjangan. Fasilitas yang dimaksud merupakan dimana didalam perusahaan memberikan fasilitas yang dapat memperlancar dan mempermudah suatu pekerjaan yang ada. Sedangkan tunjangan merupakan salah satu bentuk tunjangan yang diberikan sebuah perusahaan bisa mencakup asuransi jiwa, liburan yang ditanggung sang perusahaan itu sendiri. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan serta lingkungan kerja, seperti: tugas-tugas yang menarik, rasa pencapaian, kebijakan-kebijakan sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan sebagainya.

Setiap perusahaan kompensasi yang diberikan itu berbeda-bedatergantungan dengan persetujuan yang di buat atau tergantung dengan kinerja di setiap pegawai yang ada. Pemberian suatu kompensasi tersebut sangat krusial bagi setiap pegawai. Jika suatu organisasi atau perusahaan ingin memikat pegawai atau mempertahankan yang sudah ada, maka pemimpin perusahaan wajib menerapkan kompensasi yang layak dan mengatur pemberian kompensasi tepat pada waktu yang di tentukan atau di sepakati sebelumnya. Dengan di terapkan kompensasi yang benar, maka akan membantu perusahaan tersebut dalam mendapatkan pegawai yang kompeten serta menjaga supaya pegawai yang telah ada merasa lebih nyaman dalam suatu perusahaan.

Kineja merupakan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

kepadanya, yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, dan kesungguhannya. Jika pegawai telah disiplin dalam bekerja dan inventif dalam menyelesaikan tugas produktivitasnya, maka mereka telah menjalankan perannya masing-masing sesuai dengan perkembangan sumber daya manusia (Hasibuan, 2017).

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaji yang ditawarkan kepada mereka. Baik atau buruk, remunerasi akan berdampak pada seberapa baik kinerja individu di lingkungan tempat kerja. Pegawai akan didorong untuk melakukan upaya ekstra dengan menerima kompensasi yang adil, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Maka dari itu, mengacu pada latar belakang maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM KABUPATEN LUWU".

METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam rancangan penelitian ini. Tujuan pendekatan kuantitatif adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh gaji. Penelitian dilakukan di PDAM Kabupaten Luwu yang terletak di Jalan Latimojong Kecamatan Belopa Kabupaten Luwu. Penelitian akan berlangsung dari Juni hingga Juli 2022 selama satu bulan. Populasi yang digunakan ialah pegawai PDAM Kabupaten Luwu sebanyak 95 orang pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 95 orang pegawai PDAM Kabupaten Luwu yang merupakan jumlah populasi. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, Setiap responden menerima kuesioner online sebagai bagian dari pengumpulan data, yang didistribusikan melalui *GoogleForm*.

Instrumen penelitian adalah alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengukur peristiwa alam dan sosial yang diamati. (Sugiyono, 2017). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan koesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Analisis Deskriptif, Uji Normalitas, Analisis Regresi

Sederhana, dan Uji Hipotesis yaitu uji parsial dan Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin digolongkan menjadi dua kriteria yaitu laki – laki dan perempuan. Berikut adalah jumlah pegawai laki – laki dan perempuan pada PDAM Kabupaten Luwu, total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 65 orang berjenis kelamin laki – laki dan 30 orang pegawai berjenis kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan usia digolongkan menjadi tiga kriteria yaitu pegawai berusia antara 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun dan di atas 40 tahun. Berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan usia pada PDAM Kabupaten Luwu, total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 22 orang berusia 21 – 30 tahun, 42 orang pegawai berusia 31 – 40 tahun dan pegawai yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 31 orang. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir digolongkan menjadi tiga kriteria yaitu pegawai yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, S1 dan S2. Berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan pendidikan terakhir pada PDAM Kabupaten Luwu, total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 62 orang pegawai berpendidikan terakhir SMA/SMK, 32 orang pegawai berpendidikan terakhir S1 dan 1 orang berpendidikan terakhir S2. Karakteristik responden berdasarkan jabatan digolongkan menjadi tiga kriteria yaitu pegawai yang menjabat sebagai staf, kepala IKK dan lainnya. Berikut adalah jumlah pegawai berdasarkan jabatan pada PDAM Kabupaten Luwu, total keseluruhan pegawai yaitu 95 orang pegawai, yang diantaranya 76 orang menjabat sebagai staf, 8 orang menjabat sebagai kepala IKK dan 11 orang menjawab lainnya.

Uji kualitas data terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas dari tiap item variabel adalah valid, sebab r -hitung $>$ r -tabel. Hasil uji reliabilitas. Suatu data atau variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* lebih besar dari 60%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) dan kinerja (Y) adalah reliabel, karena *cronbach alpha* X yaitu 0,602 $>$ 0,60 dan *cronbach alpha* Y yaitu 0,603 $>$

0,60. Syarat dasar dari pendekatan regresi adalah bahwa data harus berdistribusi normal dengan ketentuan tingkat signifikansi di atas 5% atau 0,05. Data dianggap tidak berdistribusi normal jika tingkat signifikansinya kurang dari 5%. Hasil uji normalitas dengan menggunakan kolmogrov – smirnov menghasilkan nilai Asymp Sig. (2-tailed) yakni $0,052 > 0,05$. Artinya data berdistribusi normal.

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independent, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terkait atau dependent variabel.

Mengacu pada persamaan analisis regresi sederhana maka disimpulkan bahwasanya, Konstanta (a) sebesar 3,264 hal ini berarti jika kompensasi tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja (Y) sebesar 3,264. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,245. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pegawai PDAM Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa ketika kompensasi meningkat sebesar satu satuan (1%) maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,245.

Uji parsial atau uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan suatu variabel. Suatu variabel dikatakan signifikan apabila nilai signifikansi di bawah 5%. Hasil uji menunjukkan bahwa hasil uji parsial variabel kompensasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Luwu, sebab $t - \text{hitung } 2,111 > 0,67708$ dengan nilai signifikan yakni $0,037 < 0,05$ (5%). Maka pengajuan hipotesis pada penelitian ini diterima. Koefisien determinasi (R^2) = 0,046, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja pegawai (Y), dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi yakni 4,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti beban kerja, penguasaan teknologi informasi, gaya kepemimpinan dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diterima pegawai baik berupa insentif, bonus,

tunjangan hingga kenaikan jabatan. Hal ini diberikan semata – mata sebagai imbalan atas kerja keras pegawai yang sejalan dengan tujuan strategi bisnis perusahaan.

Mengacu pada hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Luwu. Artinya semakin tinggi kompensasi, maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai PDAM Kabupaten Luwu sebab dengan adanya kompensasi mereka lebih bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Pemberian kompensasi biasanya tiap bulan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang diberikan berupa tunjangan hari raya, bingkisan hari raya dan lainnya dalam jumlah yang banyak. Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden terhadap indikator pernyataan yang dimana pegawai dominan menjawab setuju – sangat setuju akan pemberian kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Asmayana (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, bertolak belakang dengan penelitian Mundakir (2018) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebab yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.

Secara teori tujuan pemberian kompensasi untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan menjaga stabilitas pegawai itu sendiri sehingga bisamenekan angka *turn-over*. Selain itu, pegawai juga akan terhindar daripengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada pekerjaannya saja (Hasibuan, 2017).

Diketahui bahwa dengan memberikan kompensasi dengan jumlah lebih banyak akan diterima oleh pegawai sebab setara dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerjakeras pegawai, maka dengan bekerja dengan tekun dan mengerahkan berbagai upaya untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya dapat lebih ditingkatkan, pegawai akan bertindak lebih profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih giat dan bersemangat dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan terlaksananya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kemampuan, tenaga dan kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dalam bekerja. Pegawai akan lebih bersungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien, sehingga kinerjanya akan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmayana. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Media.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. (A. Darma, Ed.) Jakarta: Erlangga.
- Doradjat. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat Absolute*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dra.H. Salidi Samsudin, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program. AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan. Kedua*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. (2017). *Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua Cetakan Keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Mundakir. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol.1 No.1*, 37 - 48.
- Olivia. (2021). *PENERAPAN FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN PADA BAGIAN KEUANGAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KAB. LUWU*. Makassar: Universitas Fajar.
- Rivai, V. (2016). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana.

Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.