

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KABUPATEN SINJAI

Asrul<sup>1</sup>, St. Hasbiah<sup>2</sup>, Romansyah Sahabuddin<sup>3</sup>, Burhanuddin<sup>4</sup>, Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: asrulam251220@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine the effect of compensation on the performance of employees of the Sinjai District Religious Court. The variable in this study is Public Governance. The population in this study were all employees of the Sinjai District Religious Court, while the sample used was 30 employees. Data collection techniques were carried out using a questionnaire. Data analysis techniques were carried out using qualitative descriptive analysis which was used to describe how compensation influences the performance of religious court employees in Sinjai Regency. Data obtained from research results will be compared between theory and data obtained from research. The results of this study indicate that compensation has a good effect on the performance of religious court employees in Sinjai Regency. , increasing the welfare of employees by providing health benefits, old age benefits, pension funds, work accidents, the amount of income and benefits given according to achievement or level of success of the individual or group has predetermined success criteria.*

**Keywords:** Compensation, Performance, Religious Court

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai. Variabel dalam penelitian ini adalah Tata Kelola Publik. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai, sedangkan sampel yang digunakan adalah 30 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yang digunakan untuk menggambarkan bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai. Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dibandingkan antara teori dengan data yang diperoleh dari penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai Variabel X yaitu Kompensasi dengan skor aktual 83% berpengaruh baik terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 84,2% sama-sama memberikan pengaruh baik dengan memberikan pembayaran upah tidak dengan waktu, peningkatan kesejahteraan pegawai dengan pemberian tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dana pensiun, kecelakaan kerja, besaran pendapatan dan tunjangan yang berikan sesuai prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Kinerja, Pengadilan Agama

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam suatu organisasi, tidak hanya sebagai alat produksi dan penggerak organisasi. *Source human* berperan dalam menentukan tumbuh kembangnya organisasi. Keberhasilan organisasi tergantung pada kualitas dan kapasitas manusia-manusia yang termasuk pada organisasi tersebut. Keberhasilan sebuah organisasi berlaku untuk semua organisasi, baik itu organisasi sipil, bisnis, dan nirlaba. Namun ternyata masih terdapat permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasinya. Misalnya, terdapat masalah kedisiplinan

pegawai, ketidakefisienan tugas-tugas yang telah dilaksanakan, keterlambatan dan lain sebagainya. Maka dari itu pemimpin di dalam sebuah organisasi diharuskan mengidentifikasi penyebab masalah-masalah yang ada di dalam organisasi tersebut. Jika telah diketahui penyebab masalah apa yang terjadi pada organisasi maka kemudian pimpinan hendaknya mampu mencari solusi dari permasalahan tersebut guna meminimalisir kesalahan pada pelaksanaan tugas. Disisi lain manusia memiliki sebuah pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan tertentu.

Berdasarkan kondisi tersebut memungkinkan manusia memiliki naluri untuk memenuhinya dengan cara bekerja dan menghasilkan produktivitasnya kompensasi dan mengadakan pengawasan. Kompensasi bertujuan untuk memotivasi capaian kinerja pegawai sedangkan pengawasan untuk mengantisipasi kecacatan, kelalaian dan penyimpangan-penyimpangan kinerja.

Kompensasi dapat dilakukan dengan berbagai jenis ukuran baik bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi finansial dalam bentuk gaji, upah, bonus, insentif, dana pensiun, asuransi dan bayaran diluar jam kerja. Sedangkan dengan kompensasi non finansial ditujukan untuk mempertahankan pegawai dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, menyenangkan dan kondusif serta penyediaan sarana penunjang kinerja. Kompensasi berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang setara dari organisasi (Dessler, 2007). Kompensasi merupakan semua pembayaran yang didapat oleh pekerja untuk imbalan atas pekerjaannya. Kompensasi sama pentingnya bagi karyawan sebagai individu karena mengakui pentingnya pekerjaan mereka di antara karyawan di perusahaan, dalam keluarga dan dalam masyarakat. Oleh karena itu, jika karyawan merasa penghasilannya tidak mencukupi, maka performa kinerjanya akan menurut (Hani Handoko, 2008).

Konsep Peningkatan Kinerja atau 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 (*output*). 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 kinerja kerja pegawai 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.

Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai sebagai salah satu instrumen Pemerintahan di tingkat Kabupaten/Kota Sinjai 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 Kabupaten Sinjai. Berdasarkan pengamatan penulis masalah yang dapat teridentifikasi pada Pengadilan Agama Kabuapten Sinjai 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.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora, 2004).

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, status dan kebijakan (Sjafri Mangkupwira, 2018)

Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atau pegawai atas kontribusi dari jasa mereka dari perusahaan atau instansi tempat bekerja.

## **Kinerja**

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan stratejik suatu organisasi (Bastian,2010). Kinerja mempunyai artian penentuan ukuran-ukuran tertentu yang dapat mengukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan serta visi-misi. Istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai sehingga ada tujuan atau target kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Untuk dapat mengetahui kinerja dengan baik maka dibutuhkan sebagai system yang dinamakan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja (*performance measurent*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi efesiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa.

Menurut Hani Handoko (2008), 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.

## **Hubungan Kompensasi dengan kinerja**

Para tenaga kerja melakukan tugasnya diperusahaan salah satunya ialah karena mengharapkan kompensasi atau balas jasa dari perusahaan tersebut. Pada umumnya, kompensasi yang diberikan tentu tidak akan disama ratakan untuk semua karyawan atau tenaga kerja di perusahaan tersebut. Inilah yang menyebabkan terkadang ada karyawan yang merasa belum cukup dengan kompensasi yang diberikan untuknya.

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan

untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja.

## **METODE**

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai. Adapun Jumlah Pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai secara keseluruhan. Variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah kompensasi sebagai variabel X atau variabel terikat dan Kinerja Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai sebagai variabel Y atau variabel bebas. Dalam penulisan ini, Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu, kuesioner atau angket.

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif persentase digunakan untuk mengetahui secara tepat tingkat skor jawaban dan mendeskripsikan hasil mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai ” yang disajikan melalui persentase. Untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat perbandingan skor aktual dengan skor ideal dengan rumus yang dicantumkan dalam Ayu Andira,2018) sebagai berikut:

$$\% \text{Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Keterangan:

1. Skor aktual adalah skor jawaban yang diperoleh dari seluruh responden atas observasi yang telah diajukan
2. Skor ideal adalah skor maksimum atau skor tertinggi yang mungkin diperoleh jika semua responden memilih jawaban skor tertinggi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pension, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial.

Hasil deskripsi variabel penelitian Secara keseluruhan hasil penyebaran kuesioner mengenai pengaruh kompensasi di gambarkan dengan persentase jumlah skor seluruh jawaban responden yang diperoleh dari beberapa indikator dan item pernyataan kedua variabel sebagai berikut:

**Tabel Hasil Perbandingan Persentase Variabel X dan Variabel Y**

| No | Variabel         | Skor Aktual (%) |
|----|------------------|-----------------|
| 1. | Kompensasi       | 83              |
| 2. | Kinerja Karyawan | 84,2            |

Sumber: Olah Data Kuesioner 2023

Berdasarkan Tabel hasil mengenai perbandingan persentase Variabel X yaitu Kompensasi dengan skor aktual 83 % berpengaruh baik terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 84,2 sama memberikan pengaruh baik dengan memberikan pembayaran upah tidak dengan waktu yang diterima sesuai diluar waktu kerja pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dan terhadap pendapatan antar bagian dalam kantor sesuai dengan harapan pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai dengan persentase sebesar 76% selanjutnya pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai puas dengan pelayanan dan peningkatan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi dari institusi dengan persentase sebesar 87%. Selanjutnya perlindungan ekonomis untuk karyawan sangat baik dengan persentase sebesar 86% sangat baik dengan adanya kepuasan terhadap pemberian jaminan social, jaminan kecelakaan, yang bisa meningkatkan kinerja pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2016) bahwa kompensasi berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan dengan persentase data bahwa dengan persentase 61-85% dari kedua variabel X dan variabel Y menunjukkan hasil yang baik. Pegawai pengadilan agama memberikan kinerja yang baik didukung dengan kompensasi yang telah di berikan oleh kantor pengadilan agama Kabupaten Sinjai dengan memperlihatkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai pengadilan agama Kabupaten Sinjai Variabel X yaitu Kompensasi dengan skor aktual 83 % berpengaruh baik terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan sebesar 84,2 sama memberikan pengaruh baik dengan memberikan pembayaran upah tidak dengan waktu, peningkatan kesejahteraan pegawai dengan pemberian tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, dana pensiun, kecelakaan kerja, besaran pendapatan dan tunjangan yang berikan sesuai dengan dengan memperlihatkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

### **Saran**

1. Bagi Pengadilan Agama Kabupaten Sinjai

Diharapkan pengadilan agama untuk lebih meningkatkan kualitas pemberian kompensasi kepada pegawai agar bisa memberikan kinerja yang baik ditunjang dengan pemberian kompensasi yang baik pula sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dalam penelitian selanjutnya untuk mampu menggali lebih dalam lagi terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebagai pelaksana aparatur negara dalam melayani publik serta hal lain yang diteliti dalam penelitian ini agar dapat dikembangkan dan dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael dan Angela, Baron (2007). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Terjemahan Wibowo, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Bastian (2010). Kinerja keuangan pemerintah daerah Indonesia. Jakarta: Salemba Empat
- Dessler Gary (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Fachruddin (2009). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Surabaya: Rajawali Group.
- Handoko, Hani (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik. Jakarta. Cipta Media Nusantara
- Henry Simamora, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Ida Bagus Rai Adnyana (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Konstruksi di Denpasar.
- Kaswan (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Jakarta.
- Kristanto, (2018). Teknik Pengumpulan Data Metode Kualitatif. Jakarta
- Lies indriyanti. (2009) "Analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi "jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi no. 26 Tahun XVI, PP.117-127
- Marihot Tua Efendi Hariandju, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Grameliu pustaka utama, Jakarta.
- Mangkupwira, Sjafriz (2018). Horison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Bogor. IPB Press
- Mulyadi (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Pustaka
- Noe, (2010). Effective Knowledge Management Systems in Modern Society. IGI Global
- Noor, (2017). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah. Jakarta: Premadamedia Group.
- Rita Swietenia. (2009) "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Disiplin kerja serta implikasinya terhadap kinerja pegawai (Studi pada kantor pertahanan kota semarang) jurnal ekonomi-manajemen-akuntansi Th. XVI PP.96-116

Subramayan (2018). Indikator Instrumen penelitian. Jakarta. Media Nusantara  
Sugiyono, (2014). Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D. Bandung Alfabeta  
Suharsimi Arikanto (2020). Populasi dan Sampel. Bandung. Erlangga