

PENGARUH KOMPENSASI BERBASIS REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(STUDI PADA POLRES MALANG KOTA)

Farin Septia Likwansa

Misbahuddin Azzuhri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Farinlikwansa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah kompensasi berbasis remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Polres Malang Kota. Pengukuran kompensasi berbasis remunerasi pada penelitian ini berdasarkan pada variabel-variabel yaitu gaji, tunjangan tetap, tunjangan kinerja, dan kompensasi tidak langsung. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 630 karyawan Polres Malang Kota. Teknik dan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yang terkumpul 48 item pernyataan kuesioner dan sampel dalam penelitian ini sejumlah 90 anggota Polres Malang Kota yang digunakan sebagai data primer. Penelitian ini menggunakan metode analisis jenis penelitian kuantitatif yaitu analisis regresi berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaji, Tunjangan Tetap, Tunjangan Kinerja, Kompensasi Tidak Langsung, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel tunjangan tetap, tunjangan kinerja, kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Polres Malang Kota. Sedangkan, variabel gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Polres Malang Kota. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang berpengaruh secara positif terhadap kinerja yaitu tunjangan tetap, tunjangan kinerja, dan kompensasi tidak langsung yang paling mempengaruhi kinerja karyawan Polres Malang Kota adalah variabel kompensasi tidak langsung.

Kata Kunci: kinerja karyawan, gaji, tunjangan tetap, tunjangan kinerja, kompensasi tidak langsung.

**THE EFFECT OF REMUNERATION-BASED COMPENSATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE**
(A STUDY IN SUB REGIONAL POLICE OFFICE OF MALANG CITY)

Farin Septia Likwansa

Misbahuddin Azzuhri

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Farinlikwansa@gmail.com

ABSTRACT

The objective of this study is to identify and explain whether remuneration-based compensation has partial effect on employee performance in Sub Regional Police Office of Malang City. Remuneration-based compensation measurement in this research is based on variables of salary, fixed benefit, performance benefit, and indirect compensation. The population of this research is 630 employees of Sub Regional Police Office of Malang City. Questionnaires consisting of 48 items were distributed to 90 members of Sub Regional Police Office of Malang City as the sample, which were selected through simple random sampling. The returned questionnaires were then used as the primary data. This quantitative research uses multiple regression method using SPSS software. The independent variables of this research are salary, fixed benefit, performance benefit, and indirect compensation. The dependent variable is employee performance. The analysis results show that, partially, salary, fixed benefit, performance benefit, and indirect compensation have a positive effect on the performance of employees in Sub Regional Police Office of Malang City, but salary does not have positive effect on the performance of employees in Sub Regional Police Office of Malang City. In addition, the results also show that, of the three variables, the one which has the biggest effect on the performance of employees in Sub Regional Police Office of Malang City is indirect compensation.

Keywords: Employee performance, salary, fixed benefit, performance benefit, indirect compensation

PENDAHULUAN

Dewasa ini, dunia kerja dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan atau instansi. Perusahaan atau instansi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja dalam lingkungannya. Sebuah perusahaan atau instansi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen yang spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan atau instansi itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau instansi itu sendiri. Manajemen perusahaan atau instansi yang berjalan dengan baik akan membawa kejayaan tersendiri dan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan atau instansi tersebut. Manajemen perusahaan merupakan pelaku utama keberhasilan suatu perusahaan atau instansi.

Keberhasilan perusahaan atau instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pentingnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang tak ternilai. Sehingga, sumber daya manusia harus dipelihara, dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan keterampilan dan diperhatikan kesejahteraannya. Sebab, jika tidak diperhatikan setelah mereka mempunyai keahlian yang baik sumber daya manusia tersebut akan pindah, bahkan akan keluar dari perusahaan.

Keahlian terlatih yang dimiliki oleh karyawan pasti nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan dapat diukur dan dinilai secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Penilaian kinerja secara kualitas adalah seberapa baik karyawan menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Kemudian, penilaian secara kuantitatif adalah seberapa banyak pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh karyawan. Sedangkan, penilaian berdasarkan ketepatan waktu adalah seberapa cepat dan tepat karyawan mengerjakan tugasnya dengan jangka waktu yang sudah ditentukan. Untuk memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin, dan mengembangkan

kompetensinya, maka perusahaan atau instansi perlu memberikan imbalan (*reward*) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai. Dengan kata lain, sebagai bentuk penghargaan terhadap kerja keras karyawan kepada perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi memberikan kompensasi atau *reward* (imbalan) sebagai imbalan atau sumber nafkah bagi karyawan yang bersangkutan. Pemberian kompensasi dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan perusahaan atau instansi karena, pemberian kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kompensasi yang diberikan harus sesuai atau sebanding dengan jasa yang dikorbankan dan hasil yang dikerjakan oleh karyawan kepada perusahaan atau instansi. Tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, untuk memotivasi karyawan, dan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki potensi yang tinggi.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan/pegawai, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai. Suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa seseorang masuk menjadi Pegawai Negeri (PNS, Anggota TNI, Anggota POLRI) adalah untuk mendapatkan hak kepegawaian yaitu gaji, dan juga untuk mendapatkan kompensasi (tunjangan, insentif, dan imbalan finansial lainnya) untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga.

Pemberian kompensasi dikalangan Pegawai Negeri (PNS, Anggota TNI, Anggota POLRI) bertujuan untuk meningkatkan pelayanan publik secara optimal sebagai tugas utama yaitu Pegawai Negeri. Salah satunya adalah pemberian kompensasi kepada anggota POLRI yang sesuai dengan amanat undang-undang melalui penetapan kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi anggota Kepolisian adalah Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian yaitu gaji pokok. Adapun dalam Peraturan Pemerintahan tersebut disebutkan bentuk kompensasi yang diberikan kepada anggota Kepolisian

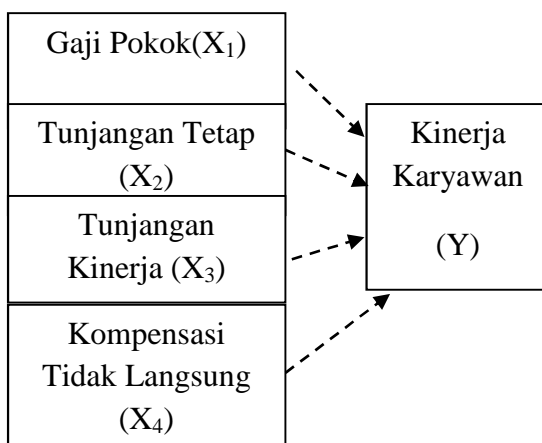
adalah tunjangan keluarga (tunjangan istri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk, dan tunjangan beras. Selain itu menurut Peraturan Pemerintahan tersebut, hak-hak lainnya anggota POLRI antara lain adalah pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan keamanan, cuti, perlengkapan perorangan POLRI/pakaian seragam dinas dan atribut (Kapor POLRI), tanda kehormatan, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, dan lain-lain. Selain bentuk kompensasi tersebut, berdasarkan Peraturan Pemerintah No.57 Tahun 2012 bahwa anggota POLRI sebagaimana Pegawai Negeri lainnya juga memperoleh Tunjangan Gaji Bulan Ke-13. Kompensasi lainnya yang diperoleh Anggota POLRI adalah Tunjangan Kinerja atau Remunerasi, sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Presiden RI No.73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja (Remunerasi) Pegawai di Lingkungan POLRI. Tunjangan Kinerja (Remunerasi) untuk anggota POLRI juga di bahas dalam Peraturan Presiden No. 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Kebijakan kompensasi untuk anggota POLRI tersebut menunjukkan bahwa selama ini pemerintah terus meningkatkan kompensasi bagi aparat kepolisian sehingga diharapkan anggota POLRI lebih meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memberi perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat.

Masalah pemberian kompensasi dan remunerasi pernah dibahas pada penelitian sebelumnya. Penelitian tersebut dilakukan oleh (Priyambudhi, 2012) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tingginya tingkat kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh remunerasi yang mereka terima. Hal ini membuktikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemudian pada penelitian lain membahas tentang pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan, penelitian tersebut dilakukan oleh (Eriawan, 2016). Hasil dari penelitian tersebut adalah kompensasi tidak langsung memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan kompensasi langsung yang telah diberikan kepada karyawan. Apabila dilihat dari segi teori seperti menurut (Simamora, 2006)

kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah; kendati demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pemberian kompensasi dan kinerja ini sangat berkaitan karena, untuk mempertahankan kinerja yang baik salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan. Seperti halnya pemberian kompensasi kepada anggota Polres Malang Kota. Pemberian kompensasi pada anggota sudah ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian Republik Indonesia. Setelah melihat teori yang ada dapat dikatakan bahwa kompensasi dan tunjangan kinerja (Remunerasi) ini layak dibahas secara menyeluruh terkait dengan kinerja karyawan. Apakah berpengaruh atau tidakkah kompensasi tersebut terhadap kinerja. Untuk membahas lebih detail masalah kompensasi dan tunjangan kinerja (Remunerasi) dari anggota Polres Malang Kota maka, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Berbasis Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Polres Malang Kota)”**.

Hipotesis

Model Hipotesis



Keterangan:

-----► : Pengaruh Parsial

Berdasarkan model hipotesis, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh signifikan dari Gaji Pokok (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Polres Malang Kota.
- b. Terdapat pengaruh signifikan dari Tunjangan Tetap (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Polres Malang Kota.
- c. Terdapat pengaruh signifikan dari Tunjangan Kinerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Polres Malang Kota.
- d. Terdapat pengaruh signifikan dari Kompensasi Tidak Langsung (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Polres Malang Kota.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian *explanatory* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Dengan demikian dalam penelitian ini hipotesis yang dirumuskan akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Kompensasi berbasis Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan pada Polres Malang Kota. Lokasi penelitian adalah kantor Polres Malang Kota yang beralamat di Jl. Jaksa Agung Suprpto No.19, Rampal Celaket, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel Penelitian

Sugiyono (2008:115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan, sampel, menurut Sugiyono (2008:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini,

jumlah populasi yakni seluruh karyawan sebanyak 630 orang. Sampel diambil berdasarkan *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Simple Random Sampling* (sampling Acak) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen.

Jumlah populasi yang sudah diketahui akan diolah untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

$$n = \frac{630}{1 + 630 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{630}{1 + 630 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{630}{1 + 6,3}$$

$$n = \frac{630}{7,3}$$

$$n = 86,30$$

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (*Error Tolerance*)

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86,30 anggota kepolisian Polres Malang Kota. Sampel ini digenapkan menjadi 90 sampel karena, untuk mengurangi terjadinya *error tolerance* yang dapat berpengaruh terhadap hasil

penelitian. Selain itu, untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi berbasis remunerasi terhadap kinerja dengan jumlah sampel yang sudah ditentukan dengan melihat karakteristik responden sebagai berikut:

- a. Responden memiliki usia antara <20 tahun, 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, >50 tahun.
- b. Memiliki masa kerja antara <5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun, >35 tahun.
- c. Berdasarkan pangkat yang ada di Polres Malang Kota.
- d. Jenis kelamin responden
- e. Memiliki pendidikan terakhir: SD, SMP, SMA/SMK, Diploma, Sarjana, Pasca Sarjana.
- f. Jumlah Remunerasi yang diterima

Cara pengambilan sampel dengan cara memilih responden berdasarkan daftar nama dari 14 bagian yang ada di Polres Malang Kota, kemudian dipilih antara 5-6 orang sampai memenuhi jumlah sampel sesuai perhitungan yaitu 90 orang responden.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti atau lembaga tertentu langsung dari sumbernya, dicatat dan diamati untuk pertama kalinya dan hasilnya digunakan langsung oleh peneliti atau lembaga itu sendiri untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya (Agung, 2012). Data primer mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sugiyono, 2009). Data yang digunakan penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dari seluruh anggota Polres Malang Kota.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui:

a. Kuesioner

Kuesioner (*questionnaires*) adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan responden jawab, biasanya dalam alternatif yang didefinisikan dengan jelas. Kuesioner merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian (Sekaran, 2006). Skala pengukuran untuk mengukur jawaban responden pada menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang (responden) tentang suatu fenomena sosial yang akan diteliti. Jawaban dari setiap responden mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan sangat negatif (Sugiyono, 2014). Nilai skor yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
- b. Setuju (S) = 4
- c. Kurang Setuju (KS) = 3
- d. Tidak Setuju (TS) = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

HASIL

Gambaran Umum Responden

Karakteristik Responden yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, usia, jenis kelamin, pangkat, masa kerja, pendidikan terakhir, penghasilan remunerasi. Mayoritas responden pada penelitian ini berdasarkan karakteristik usia adalah berusia 21-30 tahun memiliki presentase sebesar 49%. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dari 90 orang responden anggota Kepolisian Polres Malang Kota di dominasi oleh anggota laki-laki, dengan presentase sebesar 60%. Responden yang paling mendominasi dari karakteristik berdasarkan pangkat adalah Bintara dengan pangkat Brigadir Polisi Dua/Bripda dengan persentase

sebesar 41,1%. Untuk lama masa kerja yang dimiliki oleh responden pada saat menjadi anggota kepolisian Polres Malang Kota jumlah responden yang memiliki masa pengabdian < 5 tahun memiliki persentase tertinggi yaitu sebesar 38,9%. Sedangkan untuk responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu dengan persentase tertinggi sebesar 84,4%. Untuk karakteristik yang terakhir yaitu rata-rata pendapatan remunerasi di Polres Malang Kota antara Rp.1.000.000-Rp.2.500.000 dengan persentase sebesar 93%.

Hasil Uji Validitas

Mengukur uji validitas dengan melihat nilai korelasi masing-masing indikator dengan nilai r tabel pada $\alpha = 0,05$ dan $n = 88$ sebesar 0,2072. Dengan nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa dari 48 item pernyataan yang telah diuji, memiliki koefisien korelasi positif dan lebih besar dari r tabel. Dengan artian semua instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini telah mencapai nilai valid dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

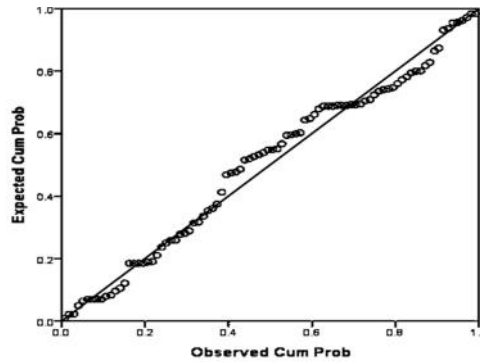
Berdasarkan data yang diolah dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Variabel X_1 sebesar 0,848, variabel X_2 sebesar 0,839, variabel X_3 sebesar 0,850, variabel X_4 sebesar 0,845, dan variabel Y sebesar 0,852. Sehingga, dapat dikatakan instrument pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot Uji Normalitas

Dependent Variable: Y

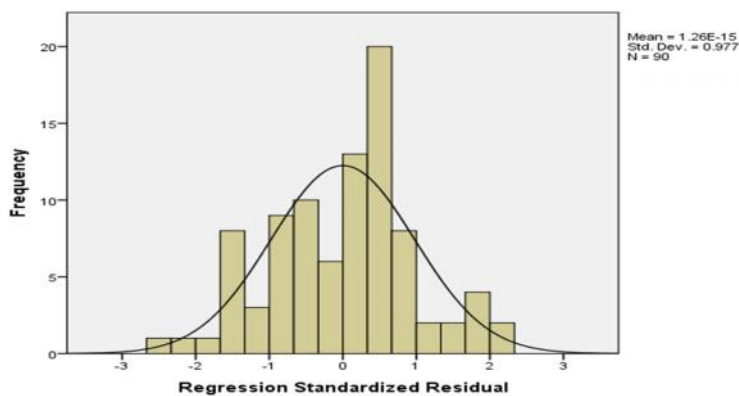


Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan P-P Plot terlihat bahwa *standardized residual* tersebut menyebar sesuai dengan garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi. Selain melakukan uji asumsi normalitas dengan menggunakan *probability plot*, pengujian juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram. Kriteria uji normalitas dapat diidentifikasi apabila residual dikatakan berdistribusi normal ketika kurva normal pada histogram berbentuk simetris. Berikut pengujian menggunakan histogram:

Histogram Uji Normalitas

Dependent Variable: Y



Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan histogram terlihat bahwa kurva normal membentuk pola penyebaran data dari sebelah kanan dan sebelah kiri seimbang. Grafik histogram diatas menunjukkan pola distribusi normal dengan menunjukkan bagian tengah histogram berada pada titik keseimbangan residual dengan kata lain kurva normal berbentuk simetris dan dianggap bahwa hal tersebut normal. Sehingga, dapat dikatakan bahwa uji asumsi normalitas terpenuhi.

Pengujian yang terakhir dalam uji normalitas adalah dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka residual dikatakan tidak terdistribusi normal, dan sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ maka residual dikatakan terdistribusi normal. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel berikut:

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,781
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,575

Sumber: Data Primer Diolah 2016

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,575 yang artinya lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data residual terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinearitas

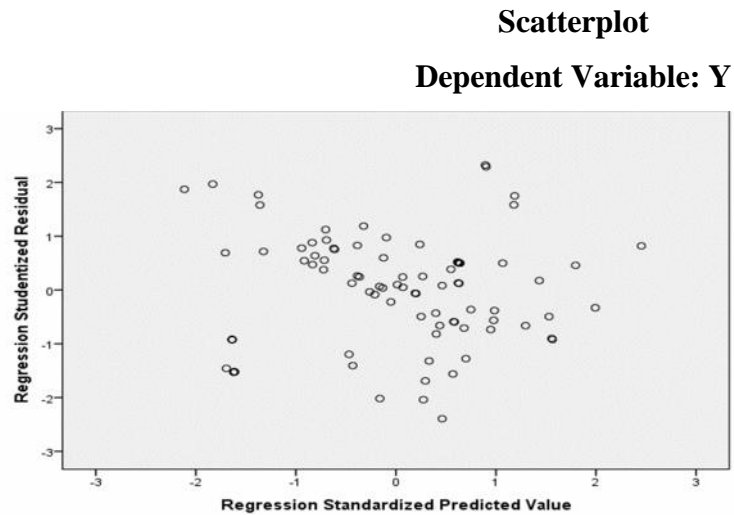
Variabel Independen	Tolerance	VIF
X ₁	0,646	1,547
X ₂	0,602	1,660
X ₃	0,988	1,013
X ₄	0,910	1,099

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan perhitungan yang ada pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada

korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 0.988%. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi penelitian ini.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan grafik scatterplot tersebut terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Hasil Regresi Berganda

Tabel Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel		Standardized Coefficients	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
Dependen	Independen				
Kinerja Karyawan (Y)	Gaji(X ₁)	-0,169	-1,681	0,097	Tidak Signifikan
	Tunjangan Tetap(X ₂)	0,310	2,980	0,004	Signifikan
	Tunjangan Kinerja(X ₃)	0,007	0,091	0,928	Signifikan
	Kompensasi Tidak Langsung (X ₄)	0,551	6,498	0,000	Signifikan
		0,05			
R		0,667			
R Square		0,444			
Adjusted R²		0,418			
t-Tabel		1,9879			

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Pengukuran data yang digunakan pada penelitian ini adalah model *standardized regression* dimana ukuran variabel atau ukuran jawabannya telah disamakan. Dari hasil analisis regresi

linier berganda pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = -0,169 X_1 + 0,310 X_2 + 0,007 X_3 + 0,551 X_4$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Gaji Pokok

X₂ = Tunjangan Tetap

X₃ = Tunjangan Kinerja

X₄ = Kompensasi Tidak Langsung

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Y = Yaitu variabel yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas yaitu Gaji Pokok (X₁), Tunjangan Tetap (X₂), Tunjangan Kinerja (X₃), dan Kompensasi Tidak Langsung (X₄).

b₁ = Koefisien regresi variabel Gaji Pokok (X₁) sebesar -0,169 memiliki tanda negatif yang menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki hubungan tidak searah. Apabila terdapat kenaikan atau penurunan Gaji Pokok (X₁) dapat dikatakan Kinerja Karyawan (Y) tetap sama atau stabil dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau sama dengan 0.

b₂ = Koefisien regresi variabel Tunjangan Tetap (X₂) sebesar 0,310 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan pada Tunjangan Tetap (X₂) maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau sama dengan 0.

b₃ = Koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja (X₃) sebesar 0,007 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan pada Tunjangan Kinerja (X₃) maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau sama dengan 0.

b₄ = Koefisien regresi variabel Kompensasi Tidak Langsung (X₄) sebesar 0,551 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan memiliki hubungan yang searah. Apabila terdapat kenaikan pada Kompensasi Tidak Langsung (X₄) maka akan

terjadi peningkatan pada Kinerja Karyawan (Y) dengan asumsi variabel lain dianggap tetap atau sama dengan 0.

Uji Hipotesis

Uji t

Gaji Pokok (X_1)

Uji hipotesis koefisien regresi variabel gaji pokok dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Gaji Pokok (X_1)

Hipotesis	t_{hitung}	Sig.	Keputusan
Gaji Pokok (X_1)	-1.681	0,097	H_a = ditolak,

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel di atas, pengujian hipotesis model regresi secara parsial menggunakan uji t dapat dilihat pada t_{hitung} sebesar -1,681. Nilai t_{hitung} negatif menunjukkan bahwa variabel Gaji Pokok (X_1) mempunyai hubungan yang negatif (tidak searah) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, maka variabel Gaji Pokok (X_1) tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tunjangan Tetap (X_2)

Uji hipotesis koefisien regresi variabel tunjangan tetap dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Tunjangan Tetap (X_2)

Hipotesis	t_{hitung}	Sig.	Keputusan
Tunjangan Tetap (X_2)	2,980	0,004	H_a = diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel di atas, pengujian hipotesis model regresi secara parsial menggunakan uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 2,980. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Tetap (X_2) mempunyai hubungan positif (searah) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka variabel Tunjangan Tetap (X_2) berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tunjangan Kinerja (X₃)

Uji hipotesis koefisien regresi variabel tunjangan kinerja dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Tunjangan Kinerja (X₃)

Hipotesis	t_{hitung}	Sig.	Keputusan
Tunjangan Kineja (X ₃)	0,091	0,928	H _a = diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel di atas, pengujian hipotesis model regresi secara parsial menggunakan uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 0,091. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa variabel Tunjangan Kinerja (X₃) mempunyai hubungan positif (searah) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, maka variabel Tunjangan Kinerja (X₃) berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kompensasi Tidak Langsung (X₄)

Uji hipotesis koefisien regresi variabel kompensasi tidak langsung dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Uji Hipotesis Koefisien Regresi Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X₄)

Hipotesis	t_{hitung}	Sig.	Keputusan
Kompensasi Tidak Langsung (X ₄)	6,498	0,000	H _a = diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel di atas, pengujian hipotesis model regresi secara parsial menggunakan uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 6,498. Nilai t_{hitung} positif menunjukkan bahwa variabel Kompensasi Tidak Langsung (X₄) mempunyai hubungan positif (searah) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima, maka variabel Kompensasi Tidak Langsung (X₄) berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi yang meliputi: gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan kinerja dan kompensasi tidak langsung berbasis remunerasi terhadap kinerja karyawan Polres Malang Kota. Berikut ini adalah kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan:

1. Variabel Gaji pokok tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Polres Malang Kota. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaji pokok tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu juga sistem gaji pokok pada Polri sudah diatur berdasarkan golongan/pangkat dari masing-masing anggota Polres Malang Kota.
2. Variabel Tunjangan Tetap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tunjangan tetap dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena, dengan adanya pemberian tunjangan tetap seperti, tunjangan lauk pauk, tunjangan beras, tunjangan suami/istri dan tunjangan anak dapat membantu kesejahteraan keluarga dan karyawan Polres Malang Kota.
3. Variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena, dengan pemberian tunjangan kinerja diharapkan kinerja karyawan dalam melayani masyarakat dapat meningkat lebih baik lagi.
4. Variabel Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi tidak langsung yang diberikan seperti kafetaria, mobil dinas, dll.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diantara ketiga variabel bebas, yaitu Tunjangan Tetap, Tunjangan Kinerja, dan Kompensasi tidak

langsung, variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Polres Malang Kota adalah variabel Kompensasi Tidak Langsung.

Saran

Berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki dan meningkatkan kembali kinerja anggota kesatuan, Polres Malang Kota dapat meningkatkan kesejahteraan anggota. Kesejahteraan tersebut dapat berupa kompensasi tidak langsung salah satunya adalah tersedianya mobil dinas yang memadai demi kelancaran patrol keliling anggota satuan agar lebih intensif. Kemudian mendirikan club olahraga dan fasilitasnya untuk kesehatan jasmani anggota satuan, pemelihara kesehatan yang memadai (alat-alat kesehatan yang ada dikantor) karena apabila dilihat resiko kerja yang ditanggung oleh anggota kepolisian sangat berat. Dengan program-program yang sudah dimiliki dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja anggota satuan Polres Malang Kota untuk kedepannya.
2. Kebijakan pemberian tunjangan kinerja untuk anggota Polres Malang Kota yang sesuai dengan kinerja anggota satuan dengan maksud untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan supaya kinerja anggota satuan Polres Malang Kota seperti saat melakukan pelayanan kepada masyarakat, melakukan patrol keliling, melakukan poros pagi (pengaturan lalu lintas), serta tugas – tugas yang lain dapat meningkat dengan adanya tunjangan kinerja yang diberikan telah sesuai dengan tanggung jawab anggota yang sudah dilaksanakan oleh anggota satuan Polres Malang Kota.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel selain kompensasi dan tunjangan yang telah disebutkan pada pembahasan peneliti diatas yaitu: budaya kerja, kepemimpinan, stress kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, A. A. P., 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: UB Press.
- Eriawan, H. A., 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang)*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya.
- Priyambudhi, D., 2012. *Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Percontohan II Surabaya dan KPPN Malang*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya.
- Sekaran, U., 2006. *Metodologi penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3, Cetakan ke-2 ed. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

