

Visionist

Volume 2, Nomor 2 – September 2013

| | |
|--|-----------|
| PENGARUH SARANA PRASARANA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI | |
| <i>Dirwansyah Sesunan dan AbdulBasit</i> | 63 – 74 |
| PENGARUH <i>HUMAN RELATIONS</i> DAN PENGAWASAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI..... | |
| <i>Habiburrahman, Abdul Basit dan Anggrita Denziana</i> | 75 – 86 |
| STRATEGI MENINGKATKAN SEMANGAT KERJA MELAU PERBAIKAN MOTIVASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI | |
| <i>Sunar Wahid</i> | 87 – 97 |
| HUBUNGAN MOTIVASI BELAJAR DAN LINGKUNGAN BELAJAR DENGAN PRESTASI BELAJAR SISWA | |
| <i>M Yusuf S Barusman dan Defrizal</i> | 98 – 109 |
| PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL | |
| <i>Agus Wahyudi dan Iskandar AA</i> | 110 – 121 |
| PERAN DAN PELUANG PEMANFAATAN BURSA BERJANGKA DALAM PENGEMBANGAN INDUSTRI TEMPE DI INDONESIA..... | |
| <i>M. Achmad Subing dan Sinung Hendratno</i> | 122 - 129 |

| | | | | | |
|-------------------------------|----------|---------|---------------------|----------------------------------|---------------------|
| Jurnal Manajemen Visionist | Volume 2 | Nomor 2 | Halaman 63 – 129 | Bandar Lampung September 2013 | ISSN 1411 – 4186 |
|-------------------------------|----------|---------|---------------------|----------------------------------|---------------------|

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 2, Nomor 2 – September 2013

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung

PENGARUH SARANA PRASARANA KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Dirwansyah Sesunan dan Abdul Basit
Universitas Bandar Lampung

Abstract

The success key of institution to take care of citizen is determined by active participation of official, the completed of supporting infrastructure, and the compensation to the official. The official is hoped to be apparatus that have skill, capability, discipline, and high motivation to do their duty. The identified problem of this research is: (1) the supporting infrastructure is not enough available at the Tax Service Office Bandar Lampung; (2) Improving the performance of officials cannot be done by compensation policy; (3) The performance of official is not optimal. The result of this research shows that the condition of supporting infrastructure, official compensation, and the performance of official is good. The supporting infrastructure has better influence to the official performance than the official compensation. It can be happened because the infrastructure is a significant factor to support official to work effectively and efficiently.

Key words: *supporting infrastructure, compensation, official performance*

Abstrak

Kunci keberhasilan suatu instansi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat sangat ditentukan dari partisipasi aktif setiap pegawai, kelengkapan sarana dan prasarana penunjang kerja serta kompensasi yang diterima pegawai. Pegawai diharapkan menjadi aparatur yang mempunyai keahlian, kemampuan, kedisiplinan serta bersemangat tinggi dalam menjalankan tugas. Masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut : 1) Belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang kerja yang memadai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung. 2) Kompensasi yang diterima pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai. 3) Kinerja pegawai belum menunjukkan tingkat optimalisasi sesuai dengan yang ditargetkan pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum sarana dan prasarana penunjang pekerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung dalam kategori baik, kompensasi yang diterima pegawai dalam kategori baik dan kinerja pegawai dalam kategori baik. Sarana dan prasarana penunjang kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompensasi yang diterima pegawai. Hal ini terjadi karena sarana dan prasarana merupakan faktor yang penting dalam menunjang pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Kata kunci: sarana dan prasarana penunjang, kompensasi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pegawai Departemen Jenderal Pajak merupakan salah satu unsur dalam organisasi pemerintahan yang memiliki kedudukan sangat strategis dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional. bahwa dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan adil dan merata menjaga persatuan dan kesatuan. Untuk itu diperlukan pegawai yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bersih dan bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dengan demikian peranan pegawai Kantor Pelayanan Pajak sebagai aparatur negara dalam tindakannya harus selalu berorientasi pada tujuan organisasi dan mendorong instansi tersebut mencapai tujuannya, untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja, optimalisasi pelayanan kepada masyarakat khususnya Wajib Pajak, yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional.

Secara teoritis, manusia atau sumber daya manusia tidak dapat berbuat apa-apa dalam melaksanakan pekerjaan apabila tidak ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai.

Dimana sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik bersifat fisik maupun non fisik di dalam satuan pekerjaan. Sarana dan prasarana fisik tersebut dapat berupa : Gedung/kantor; Peralatan dan perlengkapan kantor; Alat transportasi; dan Alat komunikasi.

Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Implikasi dari kondisi tersebut kinerja pegawai akan optimal dan menunjang kelancaran dalam bekerja.

Selain sarana dan prasarana kompensasi menurut dugaan peneliti ikut mempengaruhi kinerja pegawai. Kunci keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam memberikan pelayanan pada masyarakat sangat ditentukan dari partisipasi aktif setiap pegawai, dengan kelengkapan sarana dan prasarana penunjang kerja serta kompensasi yang diterima pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Masalah yang teridentifikasi adalah bahwa (1) Belum tersedianya sarana dan prasarana penunjang kerja yang memadai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung; (2) Kompensasi yang diterima pegawai belum mampu meningkatkan kinerja pegawai; dan (3) Kinerja pegawai belum menunjukkan tingkat optimalisasi sesuai dengan yang ditargetkan pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana penunjang terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung; (2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung; dan (3) Untuk mengetahui pengaruh sarana dan prasarana penunjang kerja, kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.

KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Siagian (1989) Sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik bersifat fisik maupun non fisik di dalam satuan pekerjaan. Sarana dan prasarana fisik tersebut dapat berupa:

1. Gedung/ kantor
2. Peralatan dan perlengkapan kantor
3. Alat transportasi
4. Alat komunikasi

Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka pegawai cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Implikasi dari kondisi tersebut kinerja pegawai akan optimal dan menunjang kelancaran dalam bekerja.

Menurut Y. W. Sunindhia dan Nini Widiyanti (1997), sarana dan prasarana penunjang kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. Kondisi Gedung atau kantor
2. Perlengkapan kantor
3. Alat transportasi
4. Telekomunikasi

Dengan tersedianya berbagai fasilitas kerja yang baik dan memadai maka akan memberikan kenyamanan kepada pegawai dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerjanya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik, yang pada akhirnya kemampuan kerjanya pun meningkat.

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan instansi atau organisasi kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan

secara tetap atau segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi itu di bayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi itu di bayar 10% dari barang yang di hasilkan. (Hasibuan, 1991).

Kompensasi sering disebut pula dengan insentif Malayu S.P.Hasibuan memberikan pengertian tentang Insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung, yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Sedangkan Moekijat berpendapat bahwa: Insentif adalah balas jasa pegawai yang layak dan adil untuk bantuan-bantuan (kontribusi-kontribusi) mereka terhadap tujuan dari organisasi (Moekijat, 1974).

Pada hakekatnya insentif dapat di bedakan menjadi dua, ada yang menyebutkan dengan istilah insentif tetap dan insentif tidak tetap. Haidjracman Ranupandojo membedakan kompensasi atas dua bagian yaitu:

1. Insentif tetap, yaitu penghasilan yang di bayar dengan jumlah uang tertentu selama satu periode waktu, misalnya bulanan, mingguan atau harian.
2. Insentif tidak tetap, yaitu: penghasilan bersifat tidak tetap tetapi di bayar sesuai dengan prestasi kerja seorang karyawan.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa Insentif merupakan balas jasa yang di terima oleh karyawan baik berupa uang atau barang, tetap atau tidak tetap bersifat layak dan adil atas bantuan yang mereka berikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kebijaksanaan insetif, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi.

Mengenai kebijaksanaan insentif Malayu S.P Hasibuan menyatakan: “Besarnya insentif harus di tetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi external serta undang-undang perburuhan yang berlaku.dengan kebijaksanaan yang berlaku. Dengan kebijaksanaan ini di harapkan kepuasan kepada semua pihak” (Hasibuan, 1991).

Yang dimaksudkan dengan gaji adalah sebagai balas jasa atau penghargaan seseorang dalam organisasi. Pengertian lain menyebutkan bahwa gaji yang sering disebut imbalan adalah peraturan menyeluruh dari organisasi (perusahaan) terhadap karyawan dengan mendahulukan sifat keadilan dan pemerataan.

Kedua pengertian di atas, mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dari pegawai itu sendiri beserta keluarganya, sehingga dengan demikian pegawai tersebut dapat memusatkan perhatiannya dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Penentuan rencana kompensasi atau penggajian bagi pegawai lebih merupakan suatu seni. Karena produk dan pembelinya apabila berbeda, maka rencana kompensasinya juga berbeda. Rencana kompensasi ini harus selalu diperbaiki untuk menyesuaikan perubahan-perubahan dalam lingkungan persaingan yang ada, dalam hal ini sulit dibandingkan efisiensinya diantara perusahaan-perusahaan.

Selanjutnya menurut Malayu S.P Hasibuan (1991), ada dua metode dalam pemberian, yaitu insentif tunai dan insentif tidak tunai:

1. Insentif tunai, yaitu: metode pemberian kompensasi yang paling banyak dipakai yaitu dengan memberikan sejumlah uang tunai kepada pegawai sebagai insentifnya.
2. Insentif Tidak Tunai, yaitu: pemberian insentif tidak tunai ini banyak dipakai oleh perusahaan-perusahaan sebagai pelengkap dari insentif tunai. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai agar mau bekerja lebih giat.

Pemberian insentif tunai dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu:

a. Komisi Garis (*Straight Comission*)

Sering disebut dengan insentif 100% merupakan suatu rencana kompensasi yang menggambarkan sejumlah komisi sebagai penghasilan minimum bagi para pegawai sesuai dengan variasi volume penjualan

Biasanya jumlah komisi ditentukan berdasarkan dari jumlah persentase harga jual yang berkisar antara 5% sampai dengan 10% dari harga jual atau lebih bergantung jenis produk dan industrinya. Semakin banyaknya jumlah barang dijual oleh pegawai maka semakin banyak pula komisinya.

b. Gaji Pokok/Upah (*Straight Salary*)

Insentif ini merupakan sistem pembayaran gaji yang paling sederhana dan umumnya diwujudkan dalam bentuk sejumlah uang yang dibayarkan secara tetap untuk suatu periode tertentu (harian, bulanan, mingguan).

Dalam hal ini tugas manager pada pengendalian pegawai lebih ringan karena hanya mengawasi beberapa lama waktu yang dipakai oleh pegawai. Biasanya metode ini dipakai bilamana perusahaan ingin mencapai segmen pasar baru.

c. Gaji Tambah Komisi

Dalam metode ini pegawai akan memperoleh gaji tetap untuk suatu periode ditambah sejumlah komisi sesuai dengan volume penjualan. Semakin banyak jumlah produk yang ditentukan berdasarkan profitabilitas perusahaan atau jumlah seluruh penjualan. Jika perusahaan berhasil memperoleh laba yang besar dan melebihi apa yang ditargetkan maka pegawai akan mendapat bonus plus gaji.

d. Gaji + Bonus + Komisi

Metode ini merupakan kombinasi antara metode ketiga dan keempat. Jadi selain memperoleh gaji dan komisi, pegawai masih dapat memperoleh bonus.

Insentif tidak tunai dapat diwujudkan dalam bentuk bukan uang tunai, seperti:

- a. Mobil, baik untuk perjalanan dinas maupun untuk keperluan pribadi
- b. Rumah untuk tempat tinggal pegawai beserta keluarganya
- c. Wisata
- d. Produk yang dihasilkan
- e. Produk barang lain yang menarik bagi pegawai.

Pengertian kinerja menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia (KUBI), memiliki pengertian sebagai : 1) sesuatu yang dicapai 2) prestasi yang diperhatikan 3) kemampuan bekerja. Kinerja disebut juga dengan performance dan disebut juga hasil (*result*) yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu pegawai.

Sedangkan menurut Suryadi Prawiro Sentono (1992), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dan dalam satuan waktu tertentu. Dengan demikian untuk mengukur kinerja masalah yang paling pokok adalah menetapkan persyaratan-persyaratan pekerjaan atas kinerjanya.

Aspek-aspek penilaian kinerja dapat ditetapkan antara lain prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama dan disiplin. Aspek-aspek yang dinilai tersebut pada dasarnya masih dapat membantu dan memudahkan dalam pelaksanaan penilaian kinerja aparatur pemerintah (pegawai negeri).

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) kinerja adalah :

”Hasil-hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Gibson (1996) kinerja merupakan hasil kriteria efektivitas kemampuan organisasi dalam ketaatan mencapai tujuan, guna memberikan keluaran yang diminta lingkungan.

Selanjutnya A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) yang menjadi indikator dari kinerja adalah sebagai berikut: Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Kesetiaan, Kerjasama, Prakarsa, Kejujuran, Disiplin, dan Kepemimpinan.

Teori tentang penilaian kinerja, perhatian biasanya diarahkan kepada faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja. Pusat perhatiannya adalah pada faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian. Penilaian kinerja yang efektif adalah penilaian yang telah menggunakan prinsip-prinsip penilaian dan secara tepat menilai apa yang seharusnya dinilai. Victor Vroom (Chung dan Meggison, 1981) mencontohkan bahwa bila seorang pegawai diberi penilaian dengan skor rendah maka kesimpulannya adalah ia membutuhkan peningkatan kinerja.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

1. Sarana dan prasarana penunjang kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.
3. Sarana dan prasarana penunjang kerja, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.

METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

1. Sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik bersifat fisik maupun non fisik di dalam satuan pekerjaan
2. Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan instansi kepada pegawai yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.
3. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya

Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan skala kategori yaitu skala pengukuran sikap yang memberikan beberapa alternatif pilihan, umumnya tiga hingga lima skala (Agus Wahyudi, 2005). Dalam penelitian ini penulis menggunakan lima skala sebagai berikut :

- (a) Sangat Baik
- (b) Baik
- (c) Cukup baik
- (d) Kurang baik
- (e) Tidak baik

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
Data primer diperoleh secara langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data Sekunder
Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumentasi data pegawai yang ada di Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.

Populasi dan Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (1999) apabila populasi lebih dari 100 maka diambil 10 % sampai dengan 25 %, jika populasi kurang dari 100 maka sebaiknya diambil semuanya yang berarti menggunakan metode sensus.

Dari hasil survey jumlah seluruhnya pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung sebanyak 35 orang. Dengan mempertimbangkan tingkat homogenitas populasi maka penelitian ini mengambil sampel 35 pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung.

Instrumen Penelitian

1. Sarana dan prasarana penunjang kerja. Instrumen variabel Sarana dan prasarana adalah sebagai berikut :
 - a. Gedung/ kantor
 - b. Peralatan dan perlengkapan kantor
 - c. Alat transportasi
 - d. Alat komunikasi
2. Kompensasi. Instrumen variabel kompensasi adalah sebagai berikut :
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Insentif
 - d. Bonus
 - e. Tunjangan
3. Kinerja pegawai. Instrumen variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:
 - a. Prestasi kerja
 - b. Tanggunga jawab
 - c. Kesetiaan
 - d. Kerjasama
 - e. Prakarsa
 - f. Kejujuran
 - g. Disiplin
 - h. Kepemimpinan

Analisis Data

Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif dilakukan dengan menggunakan analisis tabel tunggal atau parsial yang akan menggambarkan kriteria variabel sarana dan prasarana penunjang kerja, variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai .

Analisis Kuantitatif

a. Analisis Korelasi

Data yang didapat dari berbagai variabel independen maupun dependent, yaitu data dari sarana dan prasarana penunjang kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai yang semuanya merupakan data kuantitatif. Untuk mengetahui adanya hubungan antara sarana dan prasarana penunjang kerja dengan kinerja pegawai, antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, maka terlebih dahulu akan dikemukakan bentuk hubungan antara kinerja pegawai (Y) dengan sarana dan prasarana penunjang kerja (X_1), kompensasi (X_2) digunakan rumus Product moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

(Sudjana, 1989)

Untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara variabel X dan Y diinterpretasikan seperti Tabel 1.

Tabel 1. Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,200 – 0,399 | Rendah |

| | |
|---------------|---------------|
| 0,400 – 0,599 | Sedang |
| 0,600 – 0,799 | Tinggi |
| 0,800 – 1,000 | Sangat tinggi |

Sumber : Sugiyono (1999)

Untuk mengetahui berapa besar sumbangan pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y digunakan analisis koefisien penentu yang disingkat KP dengan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

b. Analisis Regresi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh atau perubahan variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Y secara bersama-sama digunakan analisis regrasi linear berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

c. Uji Statistik

Untuk mengetahui apakah regresi linier baik secara individual maupun berganda (uji serentak) yang didapat dari penelitian, ada artinya jika dipakai untuk membuat kesimpulan tentang pengaruh variabel X_1 dan X_2 , terhadap Y maka dipergunakan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F_o = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Tolak H_0 jika $F_{hit} \geq F_{(1-\alpha)(n-k-1)}$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 2,5\%$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Kualitatif

Dalam analisis kualitatif atau analisis secara penjelasan dalam bab ini berkaitan dengan beberapa permasalahan yang telah dikemukakan pada hipotesis dan perumusan masalah yang meliputi penjelasan secara umum Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung berdasarkan observasi yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Selain itu penelitian ini terbatas pada variabel sarana dan prasarana, kompensasi dan kinerja pegawai sebagaimana yang telah dirumuskan sebelumnya.

Sarana dan prasarana

Pertanyaan yang diajukan kepada responden tentang sarana dan prasarana memiliki empat indikator yaitu : Gedung/ kantor, Peralatan dan perlengkapan kantor, Alat transportasi dan Alat komunikasi keempat indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun daftar pertanyaan yang kemudian dijawab oleh responden.

Dari hasil pengolahan data diperoleh rentang skor nilai terendah 8 dan tertinggi 40 serta jumlah skor sarana dan prasarana sebesar 1.059, selanjutnya dapat dilakukan perhitungan interval kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Interval &= \frac{NT - NR}{K} \\ &= \frac{40 - 8}{5} \\ &= 6 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan interval kelas tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi (Tabel 2).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Sarana dan Prasarana Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung

| Kategori | Interval Kelas | Frekuensi | Persentase(%) |
|-------------|----------------|-----------|---------------|
| Sangat Baik | 40,00 – 34,00 | 6 | 17 |
| Baik | 33,00 – 28,00 | 27 | 77 |
| Cukup baik | 27,00 – 22,00 | 2 | 6 |
| Kurang baik | 21,00 – 16,00 | 0 | 0 |
| Tidak baik | 15,00 – 08,00 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 35 | 100.00 |

Dari Tabel 2 tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa kondisi sarana dan prasarana dari 35 responden subyek penelitian yang menjawab dalam kategori sangat baik sebanyak 6 responden atau 17 %, sebanyak 27 responden atau 77 % menjawab kategori baik dan sebanyak 2 responden atau 6 % berada pada kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 30,5. Dengan demikian kondisi variabel sarana dan prasarana dalam kategori baik.

Kompensasi

Kuisisioner yang diajukan kepada responden tentang kompensasi memiliki lima indikator yaitu: Gaji, Upah, Insentif, Bonus dan Tunjangan. Kelima indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun daftar pertanyaan yang menghasilkan 8 pertanyaan kemudian dilakukan penyekoran atas jawaban responden.

Dari hasil olah data diperoleh rentang skor nilai terendah 8 dan tertinggi 40 serta jumlah skor kompensasi sebesar 1.081, selanjutnya dapat dilakukan perhitungan interval kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{NT - NR}{K} \\
 &= \frac{40 - 8}{5} = 6
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan interval kelas tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi seperti tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung

| Kategori | Interval Kelas | Frekuensi | Persentase(%) |
|-------------|----------------|-----------|---------------|
| Sangat Baik | 40,00 – 34,00 | 8 | 23 |
| Baik | 33,00 – 28,00 | 20 | 57 |
| Cukup baik | 27,00 – 22,00 | 7 | 20 |
| Kurang baik | 21,00 – 16,00 | 0 | 0 |
| Tidak baik | 15,00 – 08,00 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 35 | 100.00 |

Dari Tabel 3 di atas dapat dijelaskan bahwa kondisi kompensasi dari 35 responden subyek penelitian yang menjawab dalam kategori sangat baik sebanyak 8 responden atau 23 %, sebanyak 20 responden atau 57 % menjawab pada kategori baik dan 7 responden atau 20

% menjawab dalam kategori cukup baik. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 30,9. dengan demikian kompensasi berdasarkan persepsi pegawai dalam kategori baik.

Kinerja pegawai

Kuisisioner yang diajukan kepada responden tentang kinerja pegawai memiliki delapan indikator yaitu: Prestasi kerja, Tanggung jawab, Kesetiaan, Kerjasama, Prakarsa, Kejujuran, Disiplin dan Kepemimpinan. Kedelapan indikator tersebut dijadikan acuan untuk menyusun daftar pertanyaan yang menghasilkan 8 pertanyaan kemudian dilakukan penyekoran atas jawaban responden.

Dari hasil olah data diperoleh rentang skor nilai terendah 8 dan tertinggi 40 serta jumlah skor kinerja pegawai sebesar 1.074, selanjutnya dapat dilakukan perhitungan interval kelas sebagai berikut:

$$Interval = \frac{NT - NR}{K}$$

$$= \frac{40 - 8}{5}$$

$$= 6$$

Dari hasil perhitungan interval kelas tersebut dapat disusun tabel distribusi frekuensi seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung

| Kategori | Interval Kelas | Frekuensi | Persentase (%) |
|-------------|----------------|-----------|----------------|
| Sangat Baik | 40,00 – 34,00 | 5 | 14 |
| Baik | 33,00 – 28,00 | 28 | 80 |
| Cukup baik | 27,00 – 22,00 | 2 | 6 |
| Kurang baik | 21,00 – 16,00 | 0 | 0 |
| Tidak baik | 15,00 – 08,00 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 35 | 100.00 |

Dari Tabel 4 di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai dari 35 responden subyek penelitian yang berada pada kategori sangat baik sebanyak 5 responden atau 14%, sebanyak 28 responden atau 80 % berada pada kategori baik dan sebanyak 2 responden atau 6 % berada pada cukup baik. Sedangkan skor rata-rata jawaban responden sebesar 30,9.

Analisis Kuantitatif

Pengaruh Sarana dan prasarana Terhadap Kinerja pegawai.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh antara sarana dan prasarana (X₁) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung. Perhitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel kinerja pegawai atas sarana dan prasarana dapat dijelaskan analisis regresi sederhana menghasilkan arah regresi b sebesar 0,915 dan konstanta a sebesar 3,005. Dengan demikian pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan melalui persamaan regresi

$$y = 3,005 + 0,915 X_1$$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi atau membuat kesimpulan, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinearan. Oleh

karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya berikut ini.

Uji keberartian koefisien regresi sederhana dengan uji F, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 158,565 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 33$ diperoleh $F_{tabel} = 4,15$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien regresi sederhana sangat signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa regresi $y = 3,005 + 0,915 X_1$ sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti bahwa apabila sarana dan prasarana ditingkatkan satu poin, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,915 poin pada konstanta 3,005.

Sedangkan besarnya sumbangan variabel sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa Angka R adalah 0,910 artinya pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar 91,0 %. Sedangkan persentase variasi naik turunnya variabel X terhadap variabel Y di tunjukkan oleh R. Square yaitu sebesar 0,828 hal ini berarti 82,8 % kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Hipotesis selanjutnya menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung. Perhitungan analisis regresi sederhana berdasarkan data variabel kinerja pegawai atas kompensasi pegawai dapat dijelaskan analisis regresi sederhana menghasilkan arah regresi b sebesar 0,555 dan konstanta a sebesar 13,554. Dengan demikian pengaruh antara kedua variabel tersebut dapat digambarkan melalui persamaan regresi sebagai berikut : $\hat{Y} = 13,554 + 0,555 X_2$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi atau membuat kesimpulan, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinearan. Oleh karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan regresi, dilakukan uji F.

Uji keberartian koefisien regresi sederhana dengan uji F, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 27,513 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 33$ diperoleh $F_{tabel} = 4,15$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien regresi sederhana sangat signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi yang diterima pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas seperti di atas, dapat diketahui bahwa regresi $y = 13,554 + 0,555 X_2$ sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti bahwa apabila kompensasi ditingkatkan satu poin, maka kinerja pegawai cenderung meningkat sebesar 0,555 poin pada konstanta 13,554.

Sedangkan besarnya sumbangan variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa Angka R adalah 0,674 artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 67,4%. Sedangkan persentase variasi naik turunnya variabel X terhadap variabel Y di tunjukkan oleh R. Square yaitu sebesar 0,455 hal ini berarti 45,5 % kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.

Pengaruh Sarana dan prasarana dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Hipotesis selanjutnya menyatakan sarana dan prasarana dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung. Perhitungan analisis regresi linear berganda berdasarkan data variabel kinerja pegawai atas sarana dan prasarana, kompensasi dapat dijelaskan analisis regresi linear berganda menghasilkan arah regresi b_1 sebesar 0,917, b_2 sebesar 0,003 dan konstanta a sebesar 3,014. Dengan demikian pengaruh antara ketiga variabel tersebut dapat digambarkan melalui persamaan regresi sebagai berikut :

$$y = 3,014 + 0,917 X_1 + 0,003 X_2$$

Sebelum digunakan untuk keperluan prediksi atau membuat kesimpulan, persamaan regresi ini harus memenuhi syarat uji keberartian (signifikansi) dan uji kelinearan. Oleh karena itu untuk mengetahui derajat keberartian dan kelinearan regresi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat dilihat Uji keberartian koefisien regresi sederhana dengan uji F, diperoleh harga F_{hitung} sebesar 76,882 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dan $dk = 32$ diperoleh $F_{tabel} = 3,30$. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien regresi berganda sangat signifikan. Dengan demikian dari hasil tersebut membuktikan bahwa sarana dan prasarana, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi dan linearitas, dapat diketahui bahwa regresi $y = 3,014 + 0,917 X_1 + 0,003 X_2$ sangat signifikan dan linear. Model regresi tersebut mengandung arti :

1. Konstanta sebesar 3,014 menyatakan jika tidak ada sarana dan prasarana, kompensasi maka kinerja pegawai akan tetap sebesar 3,014.
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,917 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin skor sarana dan prasarana akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,917 poin.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,003 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 poin kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,003 poin.

Sedangkan besarnya sumbangan faktor sarana dan prasarana, kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan bahwa Angka R adalah 0,910 artinya pengaruh sarana dan prasarana, kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 91,0 %. Sedangkan persentase variasi naik turunnya variabel bebas terhadap variabel terikat di tunjukkan oleh R. Square yaitu sebesar 0,828 hal ini berarti 82,8 % kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana serta kompensasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

1. Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan pada Kantor Pelayanan Pajak Bandar Lampung dalam kategori baik, kompensasi yang diterima pegawai dalam kategori baik dan kinerja pegawai dalam kategori baik.
2. Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan secara signifikan teruji berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan 82,8 % kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.
3. Kompensasi pegawai secara signifikan teruji berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan 45,5 % kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kompensasi.
4. Secara teruji sarana dan prasarana penunjang kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan kompensasi yang diterima pegawai.
5. Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan dan kompensasi pegawai teruji berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, dimana 82,8 % kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor sarana dan prasarana penunjang pekerjaan serta kompensasi.

Implikasi

1. Sarana dan prasarana penunjang pekerjaan perlu ditingkatkan melalui penambahan dan renovasi khususnya berupa peralatan dan perlengkapan kantor.
2. Kompensasi perlu ditingkatkan pada indikator upah dan gaji khususnya kesesuaian gaji yang diterima dengan beban pekerjaan yang pegawai tanggung.
3. Kinerja pegawai perlu ditingkatkan pada indikator kepemimpinan dimana pegawai dituntut untuk dapat menunjukkan sikap kepemimpinan dan sikap berkoordinasi, bekerjasama dengan bawahan ataupun rekan kerja sehingga kinerja yang ingin dicapai dapat optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1991. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin, H.J. dan J.E.A. Russell. 1993. *Human Resource Management*. Singapore: MacGraw Hill, Inc.
- Chung, K.H. dan L.C. Megginson, 1981, *Organizational Behavior: Developing Managerial Skills*. New York: Harper & Row Publishers.
- Kramar, R. P., McGraw, dan R. Schuler. 1997. *Human Resource Management in Australia. South Melbourne*. Addison Wesley Longman Australia Pty. Limited.
- Martin, L.L. and P.M. Kettner. 1996. *Measuring the Performance of Human Service Program*. New Delhi: Sage Publications.
- Nawawi, H. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.S. 1982. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pollitt, C., & G. Bouckaert. 2000. *Public Management Reform: A Comparative Analysis*. London: Oxford University Press.
- Pullitt, Ch., J. Birchall and K. Putman. 1998. *Decentralising Public Service Management*. Hampshire. England: McMillan.
- Siagian, S.P. 1985. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Siagian, S.P. 1989. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Sutardjo. 1999. *Sistem Pendidikan*. Erlangga. Jakarta.
- Wahyudi, A. 2004. *Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis*. MM-UBL Bandar Lampung.
- Widiyanti, N., dan Y.W. Sunindhia. 1997. *Sumber Daya Manusia Suatu Kajian*. Pena Persada. Yogyakarta.

SYARAT-SYARAT PENULISAN ARTIKEL

1. Artikel merupakan hasil refleksi, penelitian, atau kajian analitis terhadap berbagai fenomena manajemen yang belum pernah dipublikasikan di media lain.
2. Artikel ditulis dalam bahasa Indonesia atau Inggris dengan panjang tulisan antara 6.000-8.000 kata, diketik di halaman A4 dengan spasi tunggal, menggunakan *font Times New Roman 12 point*.
3. Artikel dilengkapi dengan abstrak sepanjang 100-150 kata dan 3-5 kata kunci yang ditulis dalam Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
4. Artikel memuat: Judul, Nama Penulis, Instansi asal Penulis, Alamat Kontak Penulis (termasuk telepon dan email), Abstrak, Kata-kata kunci, Pendahuluan, Kerangka Pemikiran, Metodologi, Isi (Hasil dan Pembahasan), Kesimpulan dan Implikasi, serta Daftar Pustaka.
5. Kata atau istilah asing yang belum diubah menjadi kata/istilah Indonesia atau belum menjadi istilah teknis, diketik dengan huruf miring.
6. Daftar Kepustakaan diurutkan secara alfabetis, dan hanya memuat literatur yang dirujuk dalam artikel.
7. Penulis diminta menyertakan biodata singkat.
8. Artikel dikirimkan kepada Tim Penyunting dalam bentuk file MicrosoftWord (*.doc; *.docx; atau *.rtf) disimpan dalam CD, USB flash disk, ataupun dikirim melalui e-mail.
9. Kepastian pemuatan atau penolakan naskah diberitahukan kepada penulis melalui surat atau email. Artikel yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan kepada penulis, kecuali atas permintaan penulis.
10. Penulis yang artikelnya dimuat akan menerima ucapan terima kasih berupa nomor bukti 3 eksemplar.
11. Artikel dikirimkan ke alamat di bawah ini:

Jurnal Manajemen VISIONIST

Program Studi Manajemen Universitas Bandar Lampung

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung

Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

**Program Studi Manajemen
Universitas Bandar Lampung**

**Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
E-mail: visionist@ubl.ac.id**



ISSN 1411-1486