

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS CIPTA
KARYA DAN PENGAIRAN KABUPATEN ACEH BARAT

Sheila Febriyatari,¹⁾ Dr. Ida Nurnida,MM.²⁾
Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
shellafebriyatari12@gmail.com, idanurnida@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana kompensasi yang diberikan kepada karyawan, bagaimana kinerjanya, besarnya pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan studi kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probabilty sampling* jenis *sampling jenuh*, dengan jumlah responden sebanyak 67 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. Hal ini dibuktikan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,896 > 1,997$) dengan tingkat signifikasinya $0,000 < 0,005$. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa kompensasi Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat mampu menjelaskan kinerja sebesar 26,9% dan sisanya sebesar 73,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini.

Kesimpulan penelitian ini, kompensasi pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat sudah masuk kedalam kategori baik, namun ada beberapa item yang perlu dilakukan perbaikan seperti mengenai prestasi kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, Karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of compensation on performance at the Department of Human Settlements and Water Resources of West Aceh district. The purpose of this study was to determine and analyze how the compensation given to employees, how they're performing, the effect of partial compensation to employee performance at the Department of Human Settlements and Water Resources of West Aceh district.

This study uses quantitative methods with descriptive research and causal studies. Sampling was done by non-probabilty sampling method of sampling saturated, with the number of respondents were 67 respondents. Data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

Based on the results of hypothesis testing is partially compensated significant effect on the performance of employees at the Department of Human Settlements and Water Resources of West Aceh district. This is evidenced by the $t\text{ count} > t\text{-table}$ ($4.896 > 1.997$) with a significance level of $0.000 < 0.005$. Based on the coefficient of determination obtained that compensation Dinas Cipta Karya and Irrigation District Aceh Barat able to explain the performance of 26.9% and the remaining 73.1% is influenced by other factors not examined in this research.

The conclusion of this study, compensation at the Department of Human Settlements and Irrigation District Aceh Barat have entered into either category, but there are some items that need to be improved as the performance.

Keywords: *Compensation, Performance, Employee.*

1. Pendahuluan

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian (Hasibuan 2011: 10,117).

Samsudin (2010: 187) menyatakan bahwa “Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial)”. Dengan adanya kompensasi, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Dan penulis juga melakukan observasi di Dinas Cipta Karya dan Pengairan tersebut dimana kondisi langsung yang dilihat penulis bahwa banyak diantara beberapa karyawan kurang lebih 30% yang malas-malasan seperti keluar masuk kantor pada saat jam kerja yang bukan keperluan dinas, duduk kedai kopi saat belum waktu istirahat tiba, dan hal ini sangat sering terjadi pada saat akhir bulan, dimana hal tersebut sebenarnya dapat mengganggu pekerjaan sehingga dapat menurunkan kinerja dinas tersebut.

Berdasarkan penjelasan teori yang mengatakan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa karyawan dan bapak H. Ir. Salihin Jabbar Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat, sehingga diperoleh data mengenai kompensasi yang diberikan serta observasi peneliti mengenai kinerja karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. Maka peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang bagaimana kompensasi dan kinerja karyawan serta seberapa berpengaruhnya kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.

Rumusan Masalah

Masalah yang dapat diteliti adalah Bagaimana kompensasi yang diberikan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat, Bagaimana kinerja Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat, serta Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kompensasi yang diberikan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. Untuk mengetahui kinerja karyawan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. Untuk mengukur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Hasibuan (2011: 118) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2014: 239) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Dimensi-Dimensi Kompensasi

Dimensi kompensasi menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

- a. Asas Adil
Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi prasyarat internal konsistensi.
- b. Asas Layak dan Wajar
Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normative yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penepatan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Kinerja

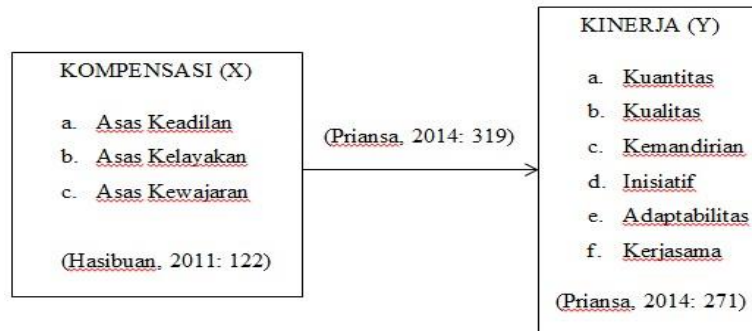
Menurut Prawirosentono (dalam Subekhi dan Jauhar, 2012: 193) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dimensi-Dimensi Kinerja

Menurut Priansa (2014: 271), kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi:

- a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
- c. Kemandirian (*Dependability*)
Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalam komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*Initiative*)
Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*Adaptability*)
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
- f. Kerjasama (*Cooperation*)
Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan, orang lain.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis



Sumber: diolah peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian tersebut, hipotesis penelitian ini adalah “**Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat**”

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian dengan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Menurut Sanusi (2011: 13) desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subyek atau obyek penelitian. Menurut Sugiyono (2011: 8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam suatu penelitian sampel yang diambil dari populasi harus representatif atau mewakili populasi secara keseluruhan. Adapun yang digunakan sebagai sampel jenuh/populasi adalah seluruh karyawan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kab. Aceh Barat yang berjumlah 67 orang.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiono sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil.

Data penelitian berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner (angket), dan Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan metode studi pustaka dan data internal.

Peneliti melakukan analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan metode regresi sederhana. Analisis Regresi dapat digunakan untuk mengetahui dan memperkirakan perubahan yang terjadi pada variabel tertentu yang dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel yang lain. Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat (kausal) variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam analisis regresi sederhana ini adalah:

- 1) Analisis Regresi Sederhana
- 2) Uji Hipotesis
- 3) Uji Koefisien Determinasi

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan perhitungan yang didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dan satu variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 4.1 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.313	.324		4.053	.000
	Kompensasi	.506	.103	.519	4.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

Pengelolaan data secara regresi linier sederhana, diperoleh dari persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,313 + 0,506X$$

Koefisien regresi sebesar 0,506 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena ada tanda +) kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0,506. Namun sebaliknya, jika angka tersebut negatif (-) maka nilai kinerja akan menurun sebesar 0,506. Jadi, tanda + menyatakan arah hubungan yang searah, dimana kenaikan atau penurunan variabel independen (X) akan mengakibatkan kenaikan atau penurunan variabel (Y).

Uji Hipotesis

Hasil perhitungan pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu $\alpha=0,05$.

Menentukan tingkat signifikan dengan derajat kebebasan $df= (n-2)$ maka $67-2= 65$, dimana nilai t tabel adalah sebesar 1,997.

Pengujian Hipotesis variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan:

1. Karena t hitung > t tabel maka H_0 diterima H_1 ditolak, hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.
2. Karena tingkat signifikan dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan angka $0,000 < 0,05$, maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat signifikan.

Kriteria pengujian:

1. Apabila t hitung > t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
2. Apabila t hitung < t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

**Table 4.2 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.313	.324		4.053	.000
	Kompensasi	.506	.103	.519	4.896	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 4,896. sedangkan t tabel untuk $df=65$ dan pada tingkat signifikan 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,997. Karena t hitung (4,896) lebih besar dari t tabel (1,997) yang artinya H_0 diterima (H_1 ditolak) yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap perubahan variabel dependen secara bersama-sama. Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan *software SPSS 21.0 for windows*, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Table 4.3 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 ^a	.269	.258	.422505670

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinan pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,269 atau 26,9%. Dari hasil ini dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat adalah sebesar 26,9%. Sedangkan sisanya yaitu 73,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi yang diberikan oleh dinas tergolong dalam kategori baik yaitu sebesar 78,29%.
2. Kinerja yang diberikan oleh dinas tergolong dalam kategori baik, dilihat dari persepsi responden yang keseluruhan telah dijelaskan secara deskriptif. Hal ini menandakan bahwa karyawan telah mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan baik.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan hasil uji t membuktikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya H_0 diterima.

Saran

Setelah menyimpulkan penelitian, maka dapat disebutkan masukan-masukan berupa saran baik bagi perusahaan maupun bagi kelanjutan penelitian.

5.1.1 Bagi Dinas

1. Dinas perlu meningkatkan perhatian terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya indikator yang memiliki persentase terendah yaitu prestasi kerja yang berarti karyawan yang memiliki prestasi kerja kurang diapresiasi. Oleh karena itu dinas dapat memberikan penghargaan berupa piagam yang akan meningkatkan prestasi dari para karyawan.
2. Dinas perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan maka dengan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada Dinas Cipta Karya dan Pengairan Kabupaten Aceh Barat.

5.1.2 Bagi Penelitian lebih lanjut

1. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai kompensasi terhadap variabel lain, misalnya kompensasi terhadap kepuasan kerja atau kompensasi terhadap motivasi kerja dan lain sebagainya.
2. Disarankan untuk penelitian lebih lanjut agar dapat meneliti variabel lain yang dapat lebih mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti pada penelitian ini. Misalnya seperti motivasi kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu SP. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Kelima Belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [2] Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [3] Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [4] Sanusi, Anwar. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, "Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*. (Cetakan Ketujuh). Bandung: PT Refika Aditama.
- [6] Subekhi, Akhmad & Jauhar Mohammad. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.