

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN TANAMAN PANGAN HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

Yurasti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman, Simpang Empat, Pasaman Barat
Jl. Mayor Said Zam Zam, Pujarahayu Ophir, 26368. Email : yurastilbs@yahoo.co.id

Diterima 04 Desember 2016

Disetujui 28 Desember 2016

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat dengan jumlah sampel 31 orang, dimana teknik penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Instrumen penelitian adalah kuisioner. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Dari hasil penelitian ini didapatkan variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,481 ($R^2 = 48.1$).

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of Compensation and Job Satisfaction toward Employee Performance at the Department of Agriculture Horticulture and Animal Husbandry in West Pasaman. The population in this study were all contract employees in that place with sample size about 31 people, where sampling techniques using saturated sampling. The research instrument was a questionnaire. Thus, the data collection processed using multiple linear regression analysis with SPSS. From the result of this study found variable Compensation (X_1) and Job Satisfaction (X_2) on the Performance (Y) about 0,481 ($R^2 = 48.1$).

Keywords : Compensation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan programnya selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu instansi adalah sumber daya manusia yang ada didalamnya. Organisasi merupakan suatu kesatuan komplek yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Setiap organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal,

tidak terkecuali di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Sumber daya manusia dalam organisasi menjadi asset penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja dengan baik maka suatu organisasi tidak dapat melakukan kegiatannya dengan baik pula.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Menurut Simamora, (2006) kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Bila suatu instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan.

Kinerja pada dasarnya adalah, apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Mangkunegara (2007) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mengganggu stabilitas organisasi. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Sehubungan dengan hal tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja pegawainya, terutama pada pegawai yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan dia arahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2000). Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Setiap pegawai dalam suatu

organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka pegawai tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap sepuluh pegawai kontrak di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat yang ditemui secara acak dapat disimpulkan bahwa mengenai kompensasi berupa gaji kadang sering terjadi keterlambatan pembayaran. Sehingga menurunkan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, maka pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Seperti yang dikatakan Simamora (2004), sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi pegawai. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Menurut Dessler (1997:349), kompensasi pegawai berarti bahwa bentuk penggajian atau pengganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam organisasi. Kepuasan merupakan keadaan emosional, di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dicari oleh perusahaan juga tergantung pada motivasi karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja dan motivasi kerja yang ada dalam diri karyawan akan membuat karyawan tersebut mengerahkan seluruh kemampuannya untuk menjalankan semua kegiatan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara keseluruhan terhadap pekerjaannya, atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perbedaan antara harapan dan kenyataan dari imbalan yang diterima dalam bekerja (Robbin 2006).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat judul “ Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Berdasarkan fenomena di atas dapat disimpulkan beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan), yaitu “ suatu peneltian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya”, menurut Singarimbun dan Effendy, (1995). Jadi penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Populasi dan Sampel

Menurut Sekaran (2006) populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat sebanyak 65 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiono, 2007). Dalam penelitian ini yang dijadikan sampel hanya pegawai kontrak di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat karena jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang, maka teknik penentuan sampel dalam penelitian ini teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat.

Metode Pengumpulan Data

1. Observasi (Pengamatan)
Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, wawancara atau kuisioner. Kalau wawancara atau kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang saja tetapi juga objek – objek yang berhubungan dengan variabel penelitian.
2. Wawancara
Teknik wawancara yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak – pihak yang terkait. Ini dilakukan untuk sebagai informasi tambahan untuk melengkapi hasil penelitian.
3. Metode angket (kuesioner)
Kuesioner adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang diketahui (Arikunto 2002). Kuesioner yang digunakan dalam hal ini adalah kuisioner tertutup, yakni kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih dan dijawab secara langsung oleh responden.
4. Studi Pustaka
Merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literature, majalah, internet, dan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh dari perpustakaan, serta berkaitan dengan masalah peneliti.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 : Rekapitulasi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompensasi (X ₁)	1. Upah atau gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Simamora (2007)
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	1. Ganjaran yang pantas 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja yang mendukung 4. Kesesuaian kepribadian pekerjaan	Robbins (2006)
3	Kinerja (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kemampuan Kerja 3. Ketepatan Waktu	Janseen (2001)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Sebelum data hasil kuesioner penelitian dianalisis lebih lanjut, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengolahan menunjukkan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, karena semua indikator berada diatas nilai 0,30. Selain valid, alat ukur juga harus memiliki kehadalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas Kompensasi dan Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai menunjukkan reliabel karena cronbach's alpha diatas 0,70.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	0.721	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X ₂)	0.811	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.837	Reliabel

Sumber: Pengolahan data Primer 2016

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2007). Adapun tujuan melakukan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah untuk melihat : Hasil analisis regresi linear berganda untuk membuktikan pengaruh Kompensasi dan Kepuasan

Kerja, terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien	Sig	Keterangan
Konstanta	1.987	0,000	-
Kompensasi (X_1)	0,189	0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	0,368	0,000	Signifikan
Koefisien Korelasi (R)	: 0,534		
Koefisien Determinasi (R^2)	: 0,481		
Nilai F	: 17,334		
Signifikan F	: 0,000		

Sumber : Pengolahan Data Primer 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan regresi linear berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1.987 + 0,189 X_1 + 0,368X_2$$

Konstanta bernilai 1,987 dimana konstanta bernilai positif artinya jika skor nilai Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak ada sama dengan nol, maka skor kinerja (Y) sebesar konstanta. Hasil analisis regresi linear berganda dapat diinterpretasikan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat, karena memiliki nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan pengaruh secara bersama-sama antara Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat adalah 48.1% ($R^2 = 0,481$). Sisanya 51.9% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dalam penelitian ini relatif besar terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat. Secara spesifik, hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai, kemudian diikuti oleh variabel Kompensasi.

KESIMPULAN

Secara umum, hipotesis merupakan dugaan sementara tentang hubungan yang logis antara dua variabel atau lebih yang dinyatakan dalam bentuk pernyataan yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat disajikan ringkasan hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi 0.189 dan nilai signifikan 0.000. oleh karena itu hipotesis pertama diterima.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat dengan koefisien regresi 0.368 dan nilai signifikan 0.000. oleh karena itu hipotesis kedua diterima.
3. Koefisien determinasi adalah sebesar 0.481. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebesar 48.1%. Selebihnya yaitu 51.9% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Dari hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat sebesar 17.334 dengan nilai signifikan sebesar 0.000.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada pegawai di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Holtikultura dan Peternakan Kabupaten Pasaman Barat yang telah ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman Simpang Empat serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002 . *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek (Edisi Revisi V)*. Cetakan ke 12. Rineka Cipta: Jakarta.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Alih bahasa: Eli Tanya)*. (Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto). Indeks: Jakarta.
- Ermayenti Dwi, Thoyib Armanu. 2001. "Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan pada Kantor Perum Perhutani Unit II Surabaya". *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya*: Malang.
- Handoko T. Hani. 2000. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia (Edisi II)*. Cetakan Keempat Belas. BPFE: Yogyakarta.
- Jensen, M.C. 2001. *Value Maximization, Stakeholders Theory, and The Corporate Objective Function. Working Paper*. No.01-09. Harvard Business School, PP.1-21.
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. UPP STIMYKPN: Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat: Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Method For Business : A Skill Building Approach*. Job Wiley & Sons.
- Sugiono, 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Singarimbun, M. dan Effendy, S. 1995. *Metode Penelitian Survai*. LP3ES: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2007. *Manajemen Pemasaran Internasional Jilid II Edisi 2*. PT Rineka Cipta: Jakarta.