



Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia

Faisal Romdonih

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: dosen001174@unpam.ac.id

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-05 Keywords: <i>Compensation; Employee Performance; Civil Servant.</i>	<p>This research was conducted with the aim of knowing how much influence compensation has on the performance of civil servants at the Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia. This study uses data that is descriptive in nature, the population in this study is all employees of the Ministry of Agriculture of the Republic of Indonesia in the PPSDMP section which collects 60 employees using a saturated sample, i.e. all populations are used as research samples. Data collection methods, with observations, interviews, questionnaires and literature study, data analysis methods using validity test, reliability test, correlation coefficient test, determination test, significant test, linear regression test. The results of the data analysis test show that there is a positive unidirectional effect between compensation on employee performance, the results shown by the regression equation that have been found are $Y = 29.33 + 0.29 X$. The equation can be interpreted that. Constanta a = 29.33 means, without compensation or compensation (x) = 0 then the employee compensation value is 29.33. Constanta b = 0.29 means, if the compensation is increased by units, it will increase performance by 0.29. The results of the interpretation of the correlation r_{xy} 0.412 are in the interval with a moderate level of relationship, then compensation has a moderate level of relationship with employee performance. The result of determination that has been obtained is $r^2 = 16.97\%$, meaning that compensation contributes to employee performance by 16.97% and the remaining 83.03% is influenced by other factors not examined. The significant test results show that $t_{count} 3,417 > t_{table} 1,671$, thus H_0 is rejected, H_1 is accepted because there is a positive influence between compensation on the performance of civil servants.</p>

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-05 Kata kunci: <i>Kompensasi; Kinerja Pegawai; PNS.</i>	<p>Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia. Penelitian ini menggunakan data-data bersifat diskriptif kua, populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai negeri Kementerian Pertanian Republik Indonesia khususnya pada bagian PPSDMP yang berjumlah 60 orang pegawai dengan menggunakan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data, dengan observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan, metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, uji determinasi, uji signifikan, uji regresi linier. Hasil uji analisa data menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh searah yang positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, hasil ini dibuktikan dengan persamaan regresi yang telah ditemukan adalah $Y = 29,33 + 0,29 X$. Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa. Cosntanta a = 29,33 artinya, tanpa adanya kompensasi atau kompensasi (x) = 0 maka nilai kompensasi pegawai sebesar 29,33. Constanta b = 0,29 artinya, jika kompensasi meningkat satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,29. Hasil interpretasi korelasi r_{xy} 0,412 berada pada interval dengan tingkat hubungan sedang, artinya kompensasi memiliki tingkat hubungan sedang dengan kinerja pegawai. Hasil determinasi yang telah didapat $r^2 = 16,97\%$ artinya kompensasi memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 16,97% dan sisanya 83,03% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Hasil uji signifikan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,417 > t_{tabel} 1,671$ dengan demikian maka H_0 ditolak, H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil.</p>

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Instansi Pemerintahan sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi guna pengembangan terhadap pelayanan

publik khusus di sektor pertanian, pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya, keberhasilan Pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa

factor, salah satu *factor* penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan Sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah, keberadaan Sumber Daya Manusia didalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan, potensi setiap Sumber Daya Manusia yang ada dalam pemerintahan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal, keberhasilan Pemerintah tersebut dipengaruhi oleh beberapa *factor*, salah satu *factor* penting adalah Sumber Daya Manusia (SDM), karena Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan Sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Keberadaan Sumber Daya Manusia di-dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintahan, potensi setiap Sumber Daya Manusia yang ada dalam pemerintahan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Kinerja yang baik dapat di peroleh dengan cara memberikan motivasi yang baik kepada pegawai organisasi, motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan bagian yang sangat penting, tidak terkecuali pada Kementerian Pertanian, namun terdapat permasalahan yaitu berdasarkan studi sementara peneliti ditemukan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor, dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan yang mengalami penurunan karena kurangnya dukungan motivasi yang diberikan sehingga berpengaruh terhadap kuantitas, kreatifitas, efesiensi dan efektifitas dalam bekerja, faktor kedisiplinan juga mempengaruhi kinerja pegawai, dimana masih sering adanya beberapa karyawan yang datang terlambat, tingkat kedisiplinan pegawai tersebut dapat di lihat juga pada data

keterlambatan pegawai. Permasalahan yang terjadi pada Departemen Pertanian dalam masalah pemberian tunjangan yaitu kurangnya perhatian dan ke tidak tepatan waktu dalam pemberian tunjangan kepada pegawai, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja pegawai menurun dan tujuan perusahaan belum tercapai, dalam permasalahan ini perusahaan dapat melakukan system *transfer* pada pemberian tunjangan sehingga dapat mempermudah pegawai dalam menerima tunjangan tepat pada waktunya, sehingga hal ini dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka dirasa perlu untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan: "*Pengaruh Lompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian*".

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif, Berdasarkan permasalahan yang diangkat dalam skripsi, dimana penelitian ini dilakukan yakni pada bulan Maret 2017 sampai dengan Mei 2017, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kementerian Pertanian Republik Indonesia bagian PPSDMP yang berjumlah 150 pegawai. Menurut Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kua-litas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, berdasarkan tempat yang telah peneliti tetapkan untuk dijadikan penelitian, sedangkan dalam penetapan sampelnya mengacu pada pendapat Menurut Sugiyono (2016:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karak-teristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (Simple Random Sampling), dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sempel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam populasi itu, cara itu dilakukan karena anggota populasi yang diambil dianggap homegency, sehingga dengan menggunakan metode ini lebih efektif dan efisien, di dalam bukunya Sugiyono (2016:91), menjelaskan bahwa pengambilan sampel secara acak dapat dilakukan dengan bilangan random, computer, maupun dengan undian. Di dalam bukunya yang dikutip dari Husein Umar (2004:6), menjelaskan bahwa untuk menentukan jumlah sampel dari

populasi yang akan diteliti, digunakan metode Slovin dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 10%

Didalam penelitian ini acak sampel yang diambil secara acak sesuai dengan rumus ukuran sampel di atas adalah:

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,1)^2} \quad n = \frac{150}{1 + 150 (0,01)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5} \quad n = \frac{150}{2,5}$$

$$n = 60$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan yang mencakup penting dalam seluruh proses penelitian adalah pengolahan data, dengan pengolahan data dapat diketahui tentang makna dari data yang dikumpulkan, sehingga demikian hasil penelitianpun dapat diketahui, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia, penulis terlebih dahulu melakukan:

1. Uji Validitas

Validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono 2011:267), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, pengujian validitas dilakukan dengan analisis faktor, dimana menurut Sugiyono adalah dengan mengkorelasikan antar skor item instrument dalam satu faktor, dan mengkorelasikan skor faktor dengan skor total, adapun kriteria yang harus dipenuhi untuk menilai validitas instrumen tersebut adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir-butir pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka butir-butir pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas adalah penelitian mempersoalkan

apakah alat itu dapat mengukur apa yang seharusnya diukur.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:130) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan secara berulang, uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau penelitian sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama.

3. Koefisien Korelasi

Korelasi menurut Melia Nur Indah (2010:207) adalah statistik yang menyatakan derajat hubungan linear antara dua variabel atau lebih, yang ditemukan oleh Karl Pearson pada awal 1900, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi, analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain.

4. Korelasi Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Mudrajat Kuncoro, 2011:108), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variasi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas berpengaruh dengan variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi R^2 karena variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari R^2 adalah untuk mengukur besarnya presentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

R = korelasi parsial

5. Uji Signifikan

Menurut Sugiyono (2010:250), uji signifikan dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi yang dihasilkan atau tidak, maka dilakukan pengujian hipotesis. Melengkapi hipotesis maka peneliti mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia $H_a \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

b) Menentukan Taraf Karya Nyata

Dalam menentukan taraf nyata (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05.

c) Menentukan t-hitung menurut Sugiyono (2010:250).

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan:

t = Jumlah data yang mempunyai angka

rs = Koefisien korelasi rank spearman

n = Banyaknya sampel

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6. Regresi Linier

Regresi merupakan suatu alat ukur yang juga dapat digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya korelasi antar variable, analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variable atau lebih, selain itu analisis regresi berguna untuk mendapatkan pengaruh antar variable predictor terhadap variable kriteriumnya atau meramalkan pengaruh variable predictor terhadap variable kriteriumnya (usman & akbar : 2006), analisis regresi mempelajari hubungan yang diperoleh dinyatakan dalam persamaan matematika yang menyatakan hubungan fungsional antara variable-variable, hubungan fungsional antara satu variable predictor dengan satu variable kriterium disebut analisis regresi sederhana (tunggal), sedangkan hubungan fungsional yang lebih dari satu variable disebut analisis regresi ganda, analisis regresi lebih akurat dalam melakukan analisis korelasi karena pada analisis itu kesulitan dalam menunjukkan slop

(tingkat perubahan suatu variable terhadap variable lainnya dapat ditentukan), dengan demikian maka melalui analisis regresi, ermalan nilai variable terikat pada nilai variable bebas lebih akurat pula. Persamaan regresi linier dari Y terhadap X dirumuskan sebagai berikut:

$$a) X = \frac{\sum X}{n}$$

$$b) Y = \frac{\sum Y}{n}$$

$$c) b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$d) a = Y - bX$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat

X : Variabel bebas

a : Konstanta

b : Koefisien Korelasi

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, serangkaian pengolahan data dan analisis serta pembahasan mengenai pengaruh variable kompensasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Kompensasi yang diberikan oleh Kementerian Pertanian Republik Indonesia kepada pegawainya sudah sesuai dengan target, hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang menjawab "Sangat Setuju" sebesar (23,3%) dan "Setuju" sebesar (49,1%).
2. Kinerja Pegawai Negeri pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia bagian BPPSDMP sudah terbilang cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya responden yang menjawab "Sangat Setuju" sebesar 28,3% dan "Setuju" sebesar 57%.
3. Adapun Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia adalah "sedang". Hal ini ditunjukkan dengan hasil Koefisien Korelasi sebesar 0,412 dan Koefisien determinasi sebesar 16,97% yang dipengaruhi dan 83,03% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti, untuk hasil regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 29.33 + 0,29 X$.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kementerian Pertanian Republik Indonesia.

DAFTAR RUJUKAN

- Akdon dan Riduwan. 2005. *"Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika"*. Bandung: Alfabeta.
- B. Fillipo, Edwin. 2003. *"Manajemen Personalia"*. (Diterjemahkan) Moh. Masud. Jakarta: Rajawali Press.
- Dessler, Garry, 2003, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2004. *"Manajemen Produksi dan Operasi"*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2009. *"Aplikasi Praktis Riset Pemasaran"*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lungan, Richar. 2006. *"Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2008. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2005. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. A.A Anwar Prabu. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex Soedmaji. 2001. *"Manajemen Personalia"*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *"Pendidikan dan Perilaku Kesehatan"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- P. Robbins, Stephen dan Mary P coulter. 2004. *"Managemen"*. Edisi Ke Tujuh, Jakarta: PT. Intan Sejati Kelaten.
- Republik Indonesia, Fatwa Majelis Ulama Indonesia (MUI) Nomor: 14 tahun 2020, tanggal 16 Maret 2020, tentang *"Preventif menutup peluang penyebaran wabah Covid -19"*
- Rivai, Veitzal. 2004, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan"*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. 2012. *"Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2010. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *"Metode Penelitian Pendidikan"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *"Statistik Untuk Penelitian"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *"Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D"*. Cetakan Keduapuluh tiga. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Melia Nur Indah. 2010. *"Statistika Descriptif dan Idukatif"*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wibowo. 2011. *"Manajemen Kinerja"*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.