

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT

Dian Candra Fatihah¹

Politeknik Piksi Ganesha Bandung
Email : diancandrafatihah@gmail.com

Mirna Farida²

Politeknik Piksi Ganesha Bandung
Email : piksi.mirnafarida.19301028@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perikanan dan Peternakan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode deskriptif verifikatif dengan pengumpulan data melalui studi lapangan, kuesioner dan studi pustaka. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan honorer di Dinas Perikanan dan Peternakan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,777 yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan dikategorikan kuat karena berada pada rentang 0,60-0,779. Hasil uji hipotesis t menunjukkan besarnya t hitung terhadap t tabel adalah 7,129 > 2,024 yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh R square sebesar 60,3% yang memiliki arti bahwa kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan dipengaruhi oleh kompensasi sebesar 60,3%. Hambatan yang terjadi di Dinas Perikanan dan Peternakan adalah kurangnya rasa disiplin yang dimiliki karyawan sehingga berdampak kepada pemberian kompensasi bagi karyawan. Solusi yang disarankan kepada Dinas Perikanan dan Peternakan adalah untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja sehingga pemberian kompensasi tidak mengalami keterlambatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE DEPARTMENT OF FISHERIES AND LIVESTOCK

This research aimed to determine how much compensation influences employee performance in the Department of Fisheries and Livestock. This research used a

descriptive verification method with data collection through field studies, questionnaires, and literature studies. In this research, the sample used was forty honorary employees at the Department of Fisheries and Livestock. Based on the test, the correlation coefficient value was 0,777 which means that the influence of compensation on employee performance in the Department of Fisheries and Livestock was categorized as strong correlation because it was in the range of 0,60-0,779. The results of the hypothesis show that the magnitude of the t-count compared to the t-table is $7,129 > 2,024$ which means that there is an influence between compensation on employee performance in the Department of Fisheries and Livestock. Based on the calculation of the coefficient of determination, R square of 60,3% which means that the employee performance in the Department of Fisheries and Livestock is influenced by compensation of 60,3%. The constraint of compensation in the Department of Fisheries and Livestock is the lack of discipline by employees. It influences providing compensation for employees. The solution suggested to the Department of Fisheries and Livestock is to increase work discipline so that employees can receive compensation on time.

Keywords: Compensation, Performance, Employee Performance.

Pendahuluan

Pada perkembangan dunia yang semakin pesat ini, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa motivasi sebagian besar karyawan dalam suatu organisasi adalah untuk mencari nafkah. Saat ini, banyak karyawan yang bekerja di berbagai jenis usaha dan bisnis baik secara individu maupun kelompok dalam bentuk swasta atau pemerintahan. Para karyawan telah bekerja menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan menghabiskan sebagian waktunya untuk berkarya di suatu organisasi. Disisi lain, karyawan tersebut mengharapakan suatu imbalan tertentu atas pekerjaan yang telah dilakukannya yaitu dalam bentuk kompensasi.

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat memberikan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi, karyawan dapat memenuhi kebutuhan

hidupnya. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup kemungkinan besar para karyawan dapat meninggalkan pekerjaannya. Selain itu, akibat dari ketidakpuasan terhadap kompensasi juga dapat mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, terjadinya mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Jika perusahaan ingin menarik dan mendapatkan karyawan yang kualitas kerjanya baik maka perusahaan tersebut harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan yang mempunyai kualitas baik. Perlu diperhatikan pula untuk memberikan kompensasi secara tepat waktu kepada para karyawan, sesuai dengan ketentuan Pasal 61 A UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja bahwa pengusaha harus memberikan uang kompensasi kepada karyawan setelah berakhirnya masa kontrak. Hal itu

merupakan imbalan wajib yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi.

Kompensasi dapat dilihat dari kinerja karyawan serta kemampuan karyawan saat bekerja, semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Terdapat perbedaan dalam pemberian kompensasi karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan yaitu antara karyawan PNS dengan karyawan honorer. Pemberian kompensasi untuk karyawan PNS diberikan secara tepat waktu sedangkan untuk karyawan honorer terdapat keterlambatan. Keterlambatan pembayaran.

KAJIAN LITERATUR

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2015), Kompensasi meliputi imbalan finansial dan jasa wujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Menurut Simamora (2015), indikator dalam mengukur kompensasi pada karyawan di antaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayau S.P Hasibuan (2002), tujuan dari kompensasi di antaranya sebagai berikut:

- a. Agar terjalin ikatan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan
- b. Dengan kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya.
- c. Jika program kompensasi yang ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.
- d. Pimpinan akan lebih mudah memberikan motivasi kepada karyawan ketika kompensasi yang diberikan cukup besar.
- e. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- f. Dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.
- g. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku seperti batas upah minimum, maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2006), kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Robbins (2006), indikator dalam mengukur kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketetapan waktu merupakan batas tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
- d. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Penilaian Kinerja

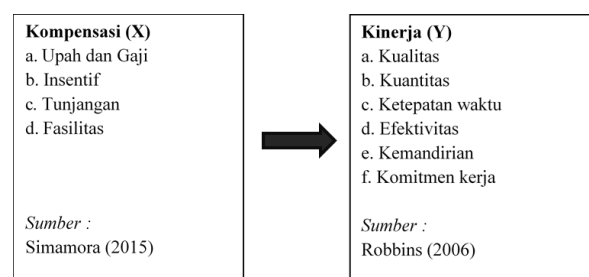
Penilaian kinerja sangat berperan penting sebagai peningkatan motivasi di tempat kerja. Menurut Bintoro (2017), penilaian kinerja (Performance Appraisal) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Badriyah (2015), bahwa penilaian kinerja dapat digunakan sebagai tujuan utama sebagai berikut:

- a. Evaluasi terhadap tujuan organisasi. Evaluasi terhadap tujuan organisasi memiliki tujuan sebagai feedback terhadap pekerjaan untuk mengetahui posisi kerja karyawan, pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
- b. Pengembangan tujuan organisasi. Pengembangan tujuan organisasi memiliki tujuan sebagai pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja serta pengembangan potensi pada waktu yang akan datang, mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier, sebagai motivasi bagi karyawan, dan menghindari permasalahan antara individu dan organisasi.

4. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Penelitian

5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Zikmund (1997:112), merupakan proposisi atau dugaan yang belum terbukti. Artinya, dugaan masih bersifat tentatif. Dugaan tersebut menjelaskan fakta atau fenomena, serta kemungkinan

jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas dengan adanya pendapat para ahli yang menyatakan bahwa dugaan sementara adanya pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan. Maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perikanan dan Peternakan.

METODE PENELITIAN

A. Definisi Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian adalah suatu kegiatan yang ditujukan untuk menyelidiki sebuah keadaan dari sebuah alasan, beserta konsekuensi-konsekuensi terhadap suatu set keadaan khusus, bisa sebuah fenomena atau variabel Nazir (2014).

B. Metode Yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini adalah metode deskriptif verifikatif. Menurut Nazir (2014), metode deskriptif adalah suatu metode untuk meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2017), yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, atau metode yang digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

C. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:39), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Jenis variabel dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (bebas)

Menurut Sugiyono (2017), variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompensasi (variabel X) yang akan diukur melalui kuesioner.

b. Variabel Dependen (terikat)

Menurut Sugiyono (2017), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan (variabel Y) di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Bandung Barat.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi pada Dinas Perikanan dan Peternakan yang berjumlah 40 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Dalam menentukan jumlah sampel ini peneliti menggunakan metode purposive sampling, purposive sampling merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sampel dalam penelitian

ini yaitu bagian keuangan dan umum yang sebanyak 40 orang.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis-Jenis Data

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka, yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum objek penelitian, meliputi: sejarah singkat Dinas Perikanan dan Peternakan, visi dan misi, struktur organisasi.

b. Data kuantitatif

Yaitu jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan adalah: daftar kompensasi, dan hasil kuesioner.

2. Sumber Data

a. Sumber data primer

Sumber data yang diambil secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara.

b. Sumber data sekunder

Adalah sumber data yang diambil melalui perantara atau pihak yang telah mengumpulkan data tersebut sebelumnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Lapangan / Observasi (pengamatan)

b. Metode wawancara

c. Metode kuesioner

d. Studi Pustaka

Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval, Uji Validitas, Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.

A. Transformasi Data Ordinal Menjadi Interval

Pada penelitian ini peneliti menggunakan skala ordinal. Maka

skala ordinal tersebut harus diubah menjadi interval karena syarat melakukan pengukuran statistik adalah memiliki data interval.

B. Uji Validitas

Uji validasi ini ditempuh dengan cara analisis korelasi yang digunakan untuk menggambarkan ada tidaknya hubungan suatu hal dengan hal lain, yang berarti untuk mengetahui kuat lemahnya suatu hubungan antara variabel yang dianalisis.

C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan, atau kekonsistenan alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Metode pengukuran reliabilitas yang sering digunakan adalah metode Alpha Cronbach, dengan rumus sebagai berikut:

> 0,20	= hubungan yang sangat kecil dan bisa dibagikan
0,20- < 0,40	= hubungan yang kecil
0,40- < 0,70	= hubungan cukup erat
0,70- < 0,90	= hubungan yang erat
0,90- < 1,00	= hubungan yang sangat erat
1,00	= hubungan yang sempurna

Sumber: Sugiyono (2017:117)

Teknik Analisis Data

A. Normalitas Data

Uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

B. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana adalah suatu metode yang digunakan untuk melihat hubungan antar satu variabel bebas dan mempunyai hubungan dengan

variabel terikat. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y=a+bX$$

Sumber : Sugiyono (2013:261)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kompensasi

C. Korelasi Pearson Product Moment

Korelasi pearson product moment merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif/uji hubungan dua variabel bila datanya berskala interval atau rasio. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Nilai koefisien korelasi paling sedikit - 1 dan paling besar 1, artinya:

r = 1, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

r = -1, hubungan X dan Y sempurna dan negatif (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif)

r = 0 hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan penentuan koefisien

Besarnya koefisien korelasi diinterpretasikan dengan menggunakan tabel seperti dibawah ini:

Interpretasi Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
Interval Koefisien	
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

D. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam metode model regresi mampu menjelaskan variasi dan variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2017), digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat. Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar juga variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y).

Uji Penetapan Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu proses untuk menguji suatu hipotesis tersebut diterima atau ditolak untuk menjadi parameter dari sebuah populasi dalam penelitian. Dalam Melakukan uji Hipotesis terdapat dua, yaitu:

H₀: $t \leq 0$ tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan.

H₁: $t > 0$ ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan.

Uji Parsial (Uji T)

Menurut Sugiyono (2017), uji parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan atau dibuat tetap. Uji t ini digunakan untuk menguji hipotesis dengan langkah pengujian sebagai berikut:

Perumusan hipotesis yang menguji r populasi sama dengan nol.

H₀ : $\beta = 0$ tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X

H1 : $\beta \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X kompensasi dengan variabel Y kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan.

Tinjauan Organisasi

Berdasarkan Undang Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat, maka dibentuklah perangkat daerah yang melaksanakan urusan pertanian dan urusan kelautan perikanan, yaitu Dinas Pertanian, Peternakan, Perkebunan dan Perikanan. Kemudian pada tahun 2009 dibentuk menjadi Dinas Perikanan dan Peternakan yang khusus melaksanakan urusan pertanian sektor peternakan dan urusan kelautan perikanan, serta dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dijabat oleh Drh. Adiyoto.

B. Struktur Organisasi Dinas Perikanan dan Peternakan Puskesmas.

```

graph TD
    KD[Kepala Dinas] --> KF[KELOMPOK JABATAN FUNKSIONAL]
    KD --> KBP[Kepala Bidang PETERNAKAN]
    KD --> KBH[Kepala Bidang KESEHATAN HEWAN]
    KD --> KSBP[Kepala Sub Bagian PENYUSUNAN PROGRAM]
    KD --> KSK[Kepala Seksi KEMASERAN]
    KD --> KSBK[Kepala Sub Bagian KEUANGAN]
    KD --> KSBK2[Kepala Sub Bagian UMUM DAN KEPENGAWALAN]
    KBP --> KSP[Kepala Seksi PEMBIBITAN]
    KBP --> KSPK[Kepala Seksi PAKAN TERNAK]
    KBP --> KDP[Kepala Seksi PENGALIHAN DAN PERMERINTASAN PENYAKIT HEWAN]
    KBH --> KSPK2[Kepala Seksi PENGALIHAN DAN PERMERINTASAN PENYAKIT HEWAN]
    KBH --> KKK[Kepala Seksi KEMERAGAAN KESEHATAN HEWAN DAN PERLINDINGAN]
    KSBP --> KBB[Kepala Bidang PERIKANAN]
    KSBP --> KBBU[Kepala Bidang BINA USAHA]
    KBB --> KSB[Kepala Seksi BUDIDAYA DAN PRODUKSI]
    KBB --> KSB2[Kepala Seksi PEMBIHIAN]
    KBB --> KSKH[Kepala Seksi KESEHATAN IKAN DAN LINGKUNGAN]
    KBBU --> KSPK3[Kepala Seksi PENGALIHAN DAN PEMASARAN HASIL PRODUK PERIKANAN DAN PETERNAKAN]
    KBBU --> KSKH2[Kepala Seksi HIGIENIS SANITASI DAN PENGAWASAN KEAMANAN PRODUK HEWAN]
    KSK --> UPTK[UNIT PELAKSANA TEKNIS PUSAT KESEHATAN HEWAN DAN LABORATORIUM]
    KSK --> UPR[UNIT PELAKSANA TEKNIS RUMAH POTONG HEWAN]
    KSK --> UPT[UNIT PELAKSANA TEKNIS PEMBIHIAN TERNAK]
    KSK --> UPR2[UNIT PELAKSANA TEKNIS PEMBIHIAN IKAN]
    KSBK2 --> KSBK3[Kepala Sub Bagian TATA USAHA]
  
```

Pembagian uraian tugas dan tanggung jawab di Dinas Perikanan dan Peternakan sebagai berikut :

1. Pembinaan umum berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.
2. Pembinaan pelaksanaan kegiatan tata usaha, urusan umum dan perlengkapan, kepegawaian dan keuangan.
3. Perumusan kebijakan teknis, pemberian bimbingan pengelolaan perikanan dan peternakan.
4. Pembinaan pelaksanaan kesehatan hewan, kesehatan lingkungan perikanan dan kesehatan veteriner.
5. Pemberian rekomendasi, izin pembinaan usaha perikanan dan peternakan.

1. Pengkoordinasian penyusunan rencana, program, anggaran di bidang perikanan dan peternakan.
2. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi.

3. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana.

4. Pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan.

5. Pengelolaan barang milik kekayaan negara dan daerah.

c) Kepala Sub Bagian Penyusunan Program.

1. Melakukan penyusunan rencana, program dan kegiatan.

2. Melakukan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan program dan pelaporan.

3. Melakukan penyusunan anggaran.

4. Melakukan monitoring dan evaluasi serta laporan kegiatan.

d) Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian, dan Keuangan

1. Melakukan pengelolaan dan penatausahaan barang milik negara atau daerah.

2. Melakukan urusan rumah tangga dan perlengkapan.

3. Melakukan urusan hukum dan perundang-undangan.

4. Melakukan urusan ketatausahaan, kearsipan, kehumasan dan pengelolaan informasi publik.

5. Melakukan evaluasi dan penyusunan organisasi serta ketatalaksanaan.

Hasil Penelitian

A. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini penulis menjabarkan karakteristik responden dalam kategori sebagai berikut: jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir, berikut respon kompensasi terhadap kinerja di Dinas Perikanan dan Peternakan.

Identitas responden

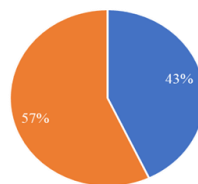
Statistik				
		Jenis kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini, penulis membedakan responden berdasarkan jenis kelamin. Di dalam penelitian ini, jenis kelamin dibagi ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu Laki-laki dan Perempuan.

Gambar Jenis Kelamin Responden

■ Laki-laki ■ Perempuan



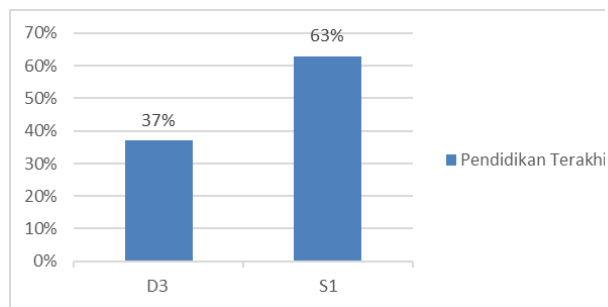
Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dari gambar 3.2 diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang atau sekitar 43% dari total responden yang berjumlah 40 orang. Dan untuk responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang atau sekitar 57% dari total responden yang berjumlah 40 orang.

C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pada penelitian ini, penulis membedakan responden berdasarkan pendidikan terakhir. Di dalam penelitian ini, pendidikan terakhir dibagi ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu D3 dan S1.

Gambar Pendidikan Terakhir Responden



Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ini pendidikan terakhir S1 merupakan jumlah pendidikan terakhir terbanyak berjumlah 26 orang atau sekitar 63% dari total responden penelitian ini sebanyak 40 orang. Lalu untuk pendidikan D3 berjumlah 14 orang atau sekitar 37% yang artinya pendidikan S1 lebih banyak dalam karakteristik responden penelitian ini.

A. Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi (Variabel X)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (Variabel X)

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.846	0.257	VALID
2	0.793	0.257	VALID
3	0.830	0.257	VALID
4	0.861	0.257	VALID
5	0.729	0.257	VALID
6	0.765	0.257	VALID
7	0.597	0.257	VALID
8	0.723	0.257	VALID
9	0.499	0.257	VALID
10	0.769	0.257	VALID

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.4 pengukuran validitas untuk variabel kompensasi menunjukan bahwa item-item pada pernyataan dalam kuesioner valid,

karena skor r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.257. Sehingga item pernyataan dapat dinyatakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti.

B. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Item	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0.577	0.257	VALID
2	0.871	0.257	VALID
3	0.667	0.257	VALID
4	0.790	0.257	VALID
5	0.825	0.257	VALID
6	0.830	0.257	VALID
7	0.649	0.257	VALID
8	0.532	0.257	VALID

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.5 pengukuran validitas untuk variabel kinerja menunjukan bahwa item-item pada pernyataan dalam kuesioner valid, karena skor r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0.257. Sehingga item pernyataan dapat dinyatakan sebagai alat ukur variabel yang diteliti untuk diuji lebih lanjut.

C. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (Variabel X)

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama pada alat ukur yang sama. Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur variabel yang kita ukur jika koefisien reliabelnya lebih dari atau sama dengan 0.6 (≥ 0.6). Adapun hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS

dengan jumlah responden sebanyak 40 orang adalah sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (Variabel X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dilihat dari tabel hasil uji reliabilitas variabel X menunjukkan bahwa data tersebut dinyatakan reliabel. Setelah memperlihatkan data yang diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.885, maka kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena ≥ 0.6 .

D. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Tabel Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Variabel Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dilihat dari tabel hasil uji reliabilitas variabel Y menunjukkan bahwa data tersebut dinyatakan reliabel. Setelah memperlihatkan data yang diperoleh Cronbach's Alpha sebesar 0.860, maka kuesioner untuk variabel ini dinyatakan reliabel karena ≥ 0.6 . Dari tabel 3.6 dan 3.7 hasil uji reliabilitas variabel X dan Y menunjukkan bahwa keduanya dinyatakan reliabel, maka penelitian ini dapat dilanjutkan dan tidak ada sesuatu hal yang dapat menjadi kendala terjadinya kegagalan penelitian dikarenakan oleh instrument yang belum teruji kevalidan dan reliabilitas nya.

E. Hasil Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79443149
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.109
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.058 > 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov, data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

F. Hasil Regresi Linier Sederhana

Untuk mencari persamaan antara variabel Dependen dan variabel Independen maka perlu dilakukan pengujian regresi terlebih dahulu, berikut di bawah ini adalah hasil analisis menggunakan Software SPSS.

Tabel Hasil Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.409	2.248		6.410	<.001
Kompensasi	.509	.047	.796	10.835	<.001

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan table di atas di kolom B pada constant dapat diketahui bahwa nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 14,409 sedangkan nilai variabel independen kompensasi

(b) adalah 0,509, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 14.409 + 0,509X$$

Dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

a) Konstanta sebesar 14,409 menyatakan bahwa jika nilai kompensasi terhadap kinerja sebesar 14,409.

b) Koefisien Regresi X sebesar 0,509 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,509.

G. Hasil Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Analisis korelasi product moment digunakan untuk menganalisis seberapa kuatnya hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Hasil dari analisis korelasi menggunakan software SPSS, adalah sebagai berikut:

Tabel Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.777**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Kinerja	Pearson Correlation	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

Sumber: Pengolahan Data (2022)

H. Hasil Uji Determinasi

Untuk menganalisis seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen) secara bersamaan atau ada tidaknya hubungan antara Kompensasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y), dilakukan uji determinasi dengan menggunakan software SPSS dengan hasil yang

dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.592	2.835

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Dalam uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diketahui nilai R sebesar 0,603 atau apabila dipersentasekan menjadi 60,3%. Dapat disimpulkan bahwa variabel X yaitu kompensasi dalam menjelaskan variabel Y yaitu kinerja karyawan sebesar 60,3%. Sebesar 39,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Penetapan Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel penelitian yaitu Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melalui uji t hitung dan f hitung dengan menggunakan SPSS.

A.Hasil Uji T (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis korelasi antara satu variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Berikut Hasil Uji T pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan.

Tabel Uji T (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.890	2.470		2.790	.009
Kompensasi	.567	.079	.777	7.192	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data (2022)

Tabel Uji t hitung tersebut sebesar 7,912 untuk variabel kompensasi

dengan tingkat kepercayaan 0,05 dan derajat kebebasan = $n-2 = 38$ diperoleh t tabel sebesar 2.024 untuk menarik sebuah keputusan maka harus dilakukan perbandingan antara besarnya t hitung dan t tabel. Besarnya t hitung kompensasi sebesar 7.192 lebih besar dari t tabel 2.024. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan.

Permasalahan Yang Timbul Berkaitan Dengan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan

a) Hambatan yang timbul berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu salah satunya faktor lingkungan. Faktor lingkungan terbagi menjadi 2 yaitu faktor lingkungan internal dan eksternal. Faktor lingkungan internal yaitu hambatan lingkungan yang berada di dalam ruang lingkup kerja, misalkan pemberian kompensasi yang diterima karyawan mengalami keterlambatan. Sedangkan faktor lingkungan eksternal yaitu hambatan yang berada di luar ruang lingkup kerja, misalkan adanya permasalahan di luar lingkungan kerja, seperti belum disahkannya Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) sehingga kompensasi untuk karyawan mengalami keterlambatan.

b) Kedisiplinan kerja dapat menjadi salah satu hambatan berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan. Ketika karyawan kurang memiliki kedisiplinan kerja maka

karyawan cenderung datang terlambat saat bekerja dan menelantarkan pekerjaan.

Upaya Pemecahan Masalah Dalam Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan

a) Pimpinan diupayakan bertindak proaktif dengan melakukan koordinasi menanyakan langsung kepada bidang keuangan terkait terlambatnya pemberian kompensasi. Sedangkan untuk faktor eksternal, pimpinan memberikan dorongan kepada para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan selalu tepat waktu dalam melakukan proses penginputan data DPA, meningkatkan koordinasi, serta komunikasi dengan kantor pusat sehingga proses input data DPA dapat dilakukan tepat waktu dan pemberian kompensasi tidak mengalami keterlambatan

b) Upaya untuk mengatasi permasalahan hambatan mengenai kurangnya kedisiplinan kerja karyawan yaitu melakukan pemantauan kerja secara rutin, agar lebih meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan Kompensasi (Variabel X) responden berada dalam kategori "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,7 yang berarti pernyataan responden mengenai kompensasi berada pada kategori

interval sangat baik yaitu 4,20 - 5,00. Pada pernyataan "Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan" mendapat perolehan rata-rata tertinggi dengan hasil bobot 200 dengan nilai rata-rata 5.

2. Tanggapan Kinerja (Variabel Y) responden berada dalam kategori "Sangat Baik" dengan nilai rata-rata sebesar 4,8 yang berarti pernyataan responden mengenai kinerja berada pada kategori interval sangat baik yaitu 4,20 - 5,00. Pada pernyataan "Karyawan mematuhi aturan kantor" mendapat perolehan rata-rata tertinggi dengan hasil bobot 197 dengan nilai rata-rata 4,9.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Perikanan dan Peternakan dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 77,7% (koefisien Determinasi).

4. Hambatan-hambatan yang terjadi di Dinas Perikanan dan Peternakan disebabkan karena faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internalnya yaitu pemberian kompensasi bagi karyawan yang terkadang mengalami keterlambatan sehingga menyebabkan menurunnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Sedangkan pada faktor eksternal adalah terkadang distribusi DPA (Dokumen Pelaksanaan Anggaran) yang diterima oleh kantor Dinas Perikanan dan Peternakan mengalami keterlambatan karena harus menunggu disahkannya Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) oleh pejabat yang berwenang di kantor pusat.

5. Upaya-upaya yang sudah dilakukan oleh Dinas Perikanan dan Peternakan untuk mengatasi hambatan-hambatan yaitu pada faktor

internal pimpinan telah bertindak proaktif dengan melakukan koordinasi menanyakan langsung kepada bidang keuangan terkait terlambatnya pemberian kompensasi dan memberikan motivasi kerja serta meningkatkan pemantauan kerja karyawan terkait peningkatan disiplin kerja. Sedangkan untuk faktor eksternal, pimpinan memberikan dorongan kepada para karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan selalu tepat waktu dalam melakukan proses penginputan data DPA, meningkatkan koordinasi, serta komunikasi dengan kantor pusat sehingga proses input data DPA dapat dilakukan tepat waktu dan pemberian kompensasi tidak mengalami keterlambatan.

Saran

1. Disarankan untuk Dinas Perikanan dan Peternakan agar mengoptimalkan koordinasi dan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan supaya tidak terjadi permasalahan dalam pemberian kompensasi.

2. Disarankan bagi Dinas Perikanan dan Peternakan agar memberikan kompensasi dengan tepat waktu kepada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik saat bekerja.

3. Disarankan bagi Dinas Perikanan dan Peternakan agar meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan. Sehingga, para karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam mendapatkan kompensasi yang diharapkan.

Daftar Pustaka

A. Dokumen Peraturan perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat
- Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bandung Barat
- Peraturan Bupati Bandung Barat Nomor 68 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perikanan dan Peternakan

B. Buku ilmiah

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Zikmund, W. G. (1997). *Business Research Methods*. Orlando: The Dryden Press.

C. Jurnal

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomis Syariah)*, 2(2), 209-223.
doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Nurfajrin, D. A., & Fatihah, D. C. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. *Business Preneur: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 33-47.
doi:<http://dx.doi.org/10.23969/bp.v3i2.4342>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24-32.
doi:<https://doi.org/10.35313/jrb.i.v3i3.9>