

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PETUGAS
PENGUMPUL DAN PENGOLAH DATA STATISTIK PADA DINAS PERKEBUNAN
DAN PETERNAKAN KAB. TANJUNG JABUNG BARAT**

Anisah

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi
email: anisah.hasan2@gmail.com

Abstract

The aims of this study are to see the influence of Compensation and Competence to Statistical data collection and processing officer performance in the Department of Plantation and Livestock Kab. Tanjung Jabung Barat. The sample in the study was Statistical data collection and processing. This research is a type of survey research, data collection techniques using a closed questionnaire given to respondents, the questions in the questionnaire were made using a Likert scale and analyzed using Multiple Linier Regression. The results of the study showed that compensation and competence either simultaneously or partially have a positive and significant effect on the performance of stastical data collection and processing officers.

Keywords: Compensation, Competence, data collection and processing officer performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Pendataan dan Pengolahan Statistik di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat. Sampel dalam penelitian ini adalah pengumpulan dan pengolahan data statistik. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang diberikan kepada responden, pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pendataan dan pengolah data statistik.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi, pendataan dan kinerja petugas pengolah

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan

sumber daya manusianya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu

cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui Kompensasi dan Kompetensi.

Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembangunan di bidang pertanian pada wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, salah satu kinerjanya dapat dilihat dari perkembangan data statistik perkebunan dan peternakan melalui data yang valid, handal dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai sumber perencanaan kedepannya.

Petugas Pengumpul dan Pengolah Data Statistik Perkebunan dan Peternakan tersebut dikoordinir melalui Bidang Perkebunan dan Bidang Sekretariat. Petugas Pengumpul dan Pengolah Data Statistik Perkebunan dan Peternakan melakukan tugas dan fungsi sesuai dengan uraian tugas dan kewajiban yang tertuang dalam Surat Keputusan Kepala Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Tanjung Jabung Barat setiap tahunnya dan mereka juga dituntut untuk melakukan peningkatan kinerja melalui hasil akhir data yang valid (handal) dan dapat dipertanggungjawabkan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki karyawan dengan baik, hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Dessler (2008) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapai. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian Marliana Budhiningtias winanti (2011) yang menyatakan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi kinerja karyawan juga dapat ditingkatkan dengan cara ketepatan pemberian kompensasi, (Yuniarsih, 2009) mengatakan bahwa salah satu fungsi kompensasi yaitu dapat menjadi faktor motivasi untuk karyawan agar bekerja lebih baik, karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dan diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik. Maka organisasi harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Salah satu yang menjadi kebutuhan karyawan adalah kompensasi yang mereka terima, jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan teori yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah melihat pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Petugas Pengumpul dan Pengolah Data Statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Menurut Robbins & Timothy (2009) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan Mangkunegara (2005) kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Bernadin dan Russel yang dikutip Gomes (2003), “Kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu”. Sehingga Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah:

1. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2 yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*).
2. Faktor motivasi, motivasi berbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bagi karyawan sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Indikator Kinerja menurut Gomes (2003) yaitu: *Quantity of work* (kuantitas bekerja); *Quality of work* (kualitas kerja); *Job Knowledge* (pengetahuan kerja); *Creativeness* (kreativitas); *Cooperation* (kerja sama); *Depentability* (dapat dipercaya); *Initiative* (inisiatif); *Personal qualities* (kualitas pribadi).

Konsep Kompensasi

Menurut Mathis (2006) mengatakan “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja atas balas jasa mereka, masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal”. Sedangkan menurut Mondy (2008) mengutarakan “kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non finansial”. Selanjutnya menurut Darodjat (2015) juga menyimpulkan bahwa “kompensasi tidak lain adalah imbalan jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan” Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan definisi dari kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau

hasil kerjanya pada 8 sebuah organisasi atau perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung maupun tidak langsung. Indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Hakim (2014):

1. Adil/ Keadilan, Kompensasi ini dapat dirasakan apabila pembayaran sebanding dengan tarif yang ada dibagian lain atau kompensasi didasarkan pada hasil evaluasi pekerjaan.
2. Layak/ Kelayakan, Kompensasi yang diberikan berdasarkan atau survey gaji.
3. Memenuhi kebutuhan dasar/kebutuhan minimal, Kompensasi sesuai dengan upah minimum masing- masing daerah.
4. Keadilan sesama karyawan, Keadilan ini dapat dirasakan karyawan apabila kompensasi didasarkan pada hasil penilaian prestasi.

Konsep Kompetensi

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Dan apabila tercapai barulah dapat disebut dengan sebuah keberhasilan. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi. Menurut Sutrisno (2009), mengatakan kompetensi adalah Suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam bagian dari kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan.

Menurut Nawawi (2008) mengemukakan bahwa kompetensi adalah Kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi asas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

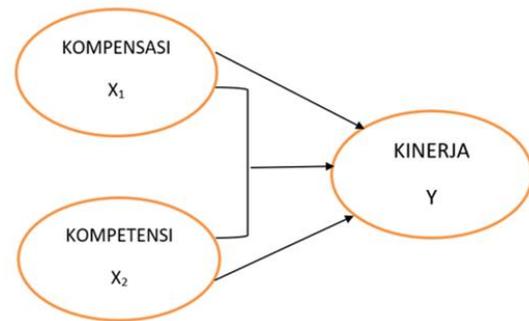
Dari beberapa pengertian yang dikemukakan beberapa ahli terkait kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah ketrampilan yang dimiliki oleh suatu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut Santrock (2008) menyatakan bahwa ada beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, dan sikap. Pitra (2013) menjelaskan beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di bebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah di yakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain- lain).

5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat, yaitu adanya keinginan seseorang untuk bekerja di suatu tempat dengan minat atau bakat yang dimiliki.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Model Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Kompensasi, kompetensi berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Petugas Pengumpul dan Pengolah Data Statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat.
2. Kompensasi, kompetensi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Petugas Pengumpul dan Pengolah Data Statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan tujuan eksplanatif yaitu untuk menemukan penjelasan mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi, hasil akhir dari tujuan ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat. Unit analisis yaitu Petugas Pengolah Data Statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat, sedangkan Sumber data primer pada penelitian ini yaitu Petugas Pengolah Data Statistik Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat. Sedangkan sumber data sekunder adalah Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner tertutup yang berisi daftar pertanyaan dan diberikan secara langsung kepada para responden dalam hal ini yaitu Petugas Pengolah Data Statistik. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus, sedangkan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik Petugas Pengumpul dan Pengolah Data Statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat melalui penarikan sampel penelitian secara sensus tersebut, yakni sebanyak 41 orang, 31 orang berjenis kelamin laki-laki dan 10 orang lainnya berjenis kelamin perempuan, 39 orang berpendidikan S1, dan 2 orang berpendidikan D4.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Mason & Lind (2008) mengungkapkan, Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen atau pernyataan yang diajukan kepada responden penelitian dapat dinyatakan valid pada taraf signifikansi 0,05 atau 5 %.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji ketepatan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat, dari hasil uji validitas tiap variabel yaitu Y sebesar 0,707; X₁ sebesar 0,769, X₂ sebesar 0,591

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, berikut adalah hasil uji analisis regresi linear berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,107	2,701		8,925	,000
	X1	,730	,113	,693	8,211	,000
	X2	,634	,202	,223	2,642	,011

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 23,107 + 0,730 X_1 + 0,634 X_2 + e$$

Ket:

Y: Kinerja Pegawai; X_1 : Kompensasi; X_2 : Kompetensi

Pengujian Hipotesis

Dari tabel 1. dapat ditarik jawaban dari Hipotesis pertama yaitu :

1. Nilai t_{hitung} variabel kompensasi yaitu sebesar 8,211 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} ($8,211 > 2,022$), nilai t_{hitung} variabel kompetensi yaitu sebesar 2,642 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} ($2,642 > 2,022$), jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kompensasi dan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat
2. Untuk menguji hipotesis ke dua yaitu dengan menggunakan uji F, berikut adalah hasil Uji F dari penelitian:

Tabel 2.
Hasil Uji F (Pengaruh simultan variabel independen)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1667,045	2	833,522	31,738	,000 ^b
	Residual	934,404	39	16,110		
	Total	2601,449	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 2 terlihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 31,738 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,16, oleh karena itu jawaban dari hipotesis kedua dari penelitian yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti kompensasi dan

kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat.

Pembahasan

Hipotesis yang pertama dalam penelitian ini yaitu adalah untuk melihat pengaruh variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat, dengan pengujian secara parsial terbukti bahwa variabel kompensasi dan kompetensi sangat berpengaruh terhadap variabel kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik yaitu dengan tingkat signifikansi yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kompensasi dan kompetensi.

Selanjutnya hipotesis yang kedua yaitu melihat pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat, dari hasil uji simultan didapatkan bahwa kedua variabel tersebut signifikan dan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat. Hal ini membuktikan bahwa apabila Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat meningkatkan kompensasi dan melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi secara bersamaan maka akan meningkat pula kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa kompensasi dan kompetensi baik secara simultan ataupun secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat, yang berarti apabila kompensasi dan kompetensi secara bersama sama meningkat maka kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik juga akan meningkat pula.

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan juga dapat disarankan yaitu mengingat begitu besarnya pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja petugas pengumpul dan pengolah data statistik, Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat harus tetap memperhatikan perbaikan dan peningkatan terhadap kompensasi dan kompetensi sehingga dapat menjaga kinerja dan komitmen keorganisasian petugas pengumpul dan pengolah data statistik pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kab. Tanjung Jabung Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*, Edisi 10, PT. Indeks Pratama
- Gomes, Faustino Cardoso., (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi OFFSET Yogyakarta
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi 10, Penerbit: Salemba Empat

- Mondy, R. Wayne., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa Bayu Airlangga, Penerbit: Erlangga
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, Hadari., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Penerbit : Gadjah Mada University Press
- Pitra, Yuan Duana., (2013), *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Proteksi Tanaman Dan Perkebunan (Bpt-Bun) Di Salatiga*. Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A (2009), *Organizational Behaviour*, Global Edition, Fourteenth Edition, Pearson
- Santrock, John W. 2008. *Educational Psychology. 2nd Edition*. Terjemahan Tri Wibowo B.S. Jakarta: Prenada Media Group.