

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR KABUPATEN SUKABUMI
(TUGAS PEMBANTU OPERASI DAN PEMELIHARAAN
CIKARANGGEUSAN JAMPANG KULON)**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**Riswan Ginaldi
173402048**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

2022

ABSTRAK

Kompensasi merupakan hak dari seorang pegawai yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan Bupati Sukabumi Nomor 52 tahun 2016 Pasal 7 tentang pengelolaan gaji dan penghasilan lain pegawai di lingkungan Dinas, Perilaku yang timbul dari pegawai terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan pemuas kebutuhan, misalnya kompensasi yang diperoleh setelah bekerja. Dengan adanya kompensasi maka seseorang dapat terpenuhi sebagian besar kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun nonfisik, dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Oleh sebab itu, eratnya kaitan antara pemuasan kebutuhan kompensasi yang diterima pegawai maka kompensasi menjadi unsur yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tentang variable X yaitu kompensasi diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 2 dimensi yang dijabarkan dalam 7 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 5 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 54,8% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 indikator dengan nilai rata-rata 53,2% selanjutnya hasil penelitian tentang variable Y yaitu kinerja pegawai diketahui jawaban responden yang menilai terhadap 3 dimensi yang dijabarkan dalam 6 indikator rata-rata responden menyatakan baik sebanyak 5 indikator dengan nilai rata-rata sebesar 56,1% dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 1 indikator dengan nilai rata-rata 61,3%.

Untuk pimpinan, disarankan untuk memberikan motivasi berupa penghargaan kepada pegawainya agar dapat memacu mereka untuk memberikan kinerja yang baik. Penghargaan yang diberikan seperti jenjang jabatan ataupun yang lainnya terutama dalam hal fasilitas kerja dan keamanan lingkungan kerja. Selain itu, hendaknya menetapkan kebijakan yang sesuai dengan situasi dan kondisi serta tepat sasaran dalam pemberian kompensasi.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Compensation is the right of an employee that has been determined in the law or regulation of the Regent of Sukabumi Number 52 of 2016 Article 7 regarding the management of salaries and other income of employees within the Service environment. Behavior that arises from employees towards government agencies is related to satisfying needs, for example compensation that earned after work. With compensation, a person can fulfill most of his needs, both physical and non-physical needs, as well as guarantees for safety and health at work. Therefore, the close relationship between the satisfaction of compensation needs received by employees, compensation becomes the dominant element in influencing employee performance.

Based on the results of research on variable X, namely compensation, it is known that the answers of respondents who assess the 2 dimensions described in 7 indicators, the average respondent stated good as many as 5 indicators with an average value of 54.8% and those who stated not good were 2 indicators with a value an average of 53.2%, then the results of research on variable Y, namely employee performance, it is known that the answers of respondents who assess the 3 dimensions described in 6 indicators, on average, respondents say 5 indicators are good with an average value of 56.1% and those who stated not good as much as 1 indicator with an average value of 61.3%.

For leaders, it is recommended to provide motivation in the form of awards to employees so that they can spur them to give good performance. Awards are given such as level of position or others, especially in terms of work facilities and work environment security. In addition, it should establish policies that are in accordance with the situation and conditions and are right on target in providing compensation.

Keywords: Compensation and performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	11
2.1.1 Pengertian Manajemen	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Kompensasi	15
2.3.1 Pengertian Kompensasi	15
2.3.2 Tujuan Kompensasi	16
2.3.3 Asas-Asas Kompensasi	17
2.3.4 Komponen-Komponen Kompensasi	18
2.4 Kinerja	20
2.4.1 Pengertian Kinerja	20
2.4.2 Pengukuran Kinerja Karyawan	21
2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja	22
2.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	23

BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN

3.1	Objek Penelitian	24
3.1.1	Sejarah Singkat Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air	24
3.1.2	Struktur Organisasi	26
3.2	Metodologi Penelitian	27
3.2.1	Prosedur Penelitian	27
3.2.2	Desain Penelitian	27
3.2.3	Unit Analisis	28
3.2.4	Populasi dan Sampel	28
3.2.4.1	Populasi	28
3.2.4.2	Sampel	28
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	29
3.2.6	Operasional Variabel	30
3.2.7	Instrumen Penelitian	31
3.2.8	Metode Analisa Data	32
3.2.8.1	Uji Instrumen	32
3.2.8.2	Analisis Statistik	34

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Karakteristik Responden	38
4.2	Hasil Uji Instrumen	39
4.2.1	Hasil Uji Validitas	39
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	40
4.3	Hasil Pembahasan	42
4.3.1	Deskripsi Kompensasi Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi	42
4.3.2	Deskripsi Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi	47
4.3.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi	52

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	55
5.2	Saran	56

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu organisasi Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting untuk keberlangsungan organisasi tersebut, karena betapapun lengkap dan canggihnya teknologi yang dimiliki oleh organisasi tanpa di dukung dengan adanya sumber daya manusia tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mempunyai strategi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalamnya, Pegawai merupakan Sumber Daya Manusia dalam sebuah lembaga atau instansi.

Pegawai perlu dikelola dengan baik karena pegawai merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh setiap organisasi. Upaya pengelolaan ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang akan berdampak pada kualitas dari organisasi itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diupayakan salah satunya yaitu melalui peningkatan kualitas kinerja pegawai, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau non Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil atau non Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 45, negara, dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya.

Kompensasi merupakan hak dari seorang pegawai yang telah ditentukan dalam undang-undang atau peraturan Bupati Sukabumi Nomor 52 tahun 2016 Pasal 7 tentang pengelolaan gaji dan penghasilan lain pegawai di lingkungan Dinas, Perilaku yang timbul dari pegawai terhadap instansi pemerintah berhubungan dengan pemuas kebutuhan, misalnya kompensasi yang diperoleh setelah bekerja. Dengan adanya kompensasi maka seseorang dapat terpenuhi sebagian besar kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun nonfisik, dan juga jaminan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Oleh sebab itu, eratnya kaitan antara pemuasan kebutuhan kompensasi yang diterima pegawai maka kompensasi menjadi unsur yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Perilaku atau kinerja pegawai akan berkaitan pula dengan upaya pencapaian tujuan dan kondisi tertentu yang diinginkan agar hasil yang dicapai memuaskan. Misalnya tingkat kedisiplinan kerja dari pegawai, tingkat absensi, loyalitas pegawai terhadap atasan dan organisasi tempat ia bernaung, dalam meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan pegawai-pegawai yang bekerja secara efisien hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin pegawai. Untuk tercapainya tujuan dari suatu organisasi (instansi pemerintah) yang diharapkan, maka seorang pegawai harus diberikan suatu motivasi seperti memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan pegawai yang antara lain dapat dilakukan memberikan upah yang tinggi, memberikan insentif yang terarah, bahkan memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian, karena berhubungan langsung dengan kebijakan untuk menentukan kompensasi pegawai. Besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Oleh sebab itu, perlu ada penilaian dalam menentukan pemberian kompensasi, dalam hal ini PSDA Pertambangan dan Energi Kabupaten Sukabumi, perlu menunjukkan kinerja yang baik. Sebagaimana fenomena yang terjadi dilapangan ditemukan indikasi masih rendahnya kinerja pegawai. Dalam hal kompetensi kerja pegawai PSDA Pertambangan dan Energi Kabupaten Sukabumi, masih dinilai belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai kurang yang cepat dalam memecahkan permasalahan serta masih kurangnya inovasi dalam bekerja karena bergantung kepada petunjuk ataupun perintah atasan atau pimpinan, dari aspek kedisiplinan pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja yang rendah dikarenakan datang ke kantor tidak tepat waktu, ataupun pulang dari kantor lebih awal dari yang seharusnya. Hal tersebut dapat dilihat tabel hasil penilaian kinerja di bawah ini :

Tabel 1.1
Hasil penilaian Pegawai Periode 2020-2021

No	Indikator	Nilai ideal	Nilai Aktual	
			2020	2021
1	Tanggung Jawab	90	85	81
2	Disiplin	90	80	77
3	Ketaatan	90	91	88
4	Kejujuran	90	84	87
5	Inisiatif	90	79	75
6	Kerja Sama	90	80	90

Sumber : PSDA Kabupaten Sukabumi 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari beberapa indikator yang dinilai pada periode 2021 rata-rata mengalami penurunan pada periode sebelumnya, seperti indikator tanggung jawab, disiplin, ketaatan, inisiatif dan kepemimpinan. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah tidak adanya evaluasi dan tidak ada sanksi kepada pegawai yang melanggar.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi (Tugas Pembantu Operasi dan Pemeliharaan Cikaranggeusan Jampang Kulon)”**.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana kompensasi pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi
2. Bagaimana kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompensasi pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian yang di lakukan ini di harapkan dapat di gunakan oleh berbagi pihak yang berkepentingan antara lain:

1 Bagi penulis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

2 Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3 Bagi instansi.

Diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi, dalam peningkatan kinerja yang lebih baik.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan dan jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi finansial atau non finansial diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Menurut Marwansyah dalam buku Siti Mujanah (2019:2) berpendapat bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan secara langsung maupun tidak langsung berupa finansial maupun non finansial yang diberikan secara adil dan layak terhadap karyawan sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siti Mujanah (2019:19) Pada umumnya, bentuk kompensasi yang paling sering diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah berupa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Salah satu penentu kemajuan kinerja bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Disana terbentang sejumlah rute yang jika dilakoni dengan elok, niscaya akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat indah yang dirindukannya. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang pasti akan mengantarkan

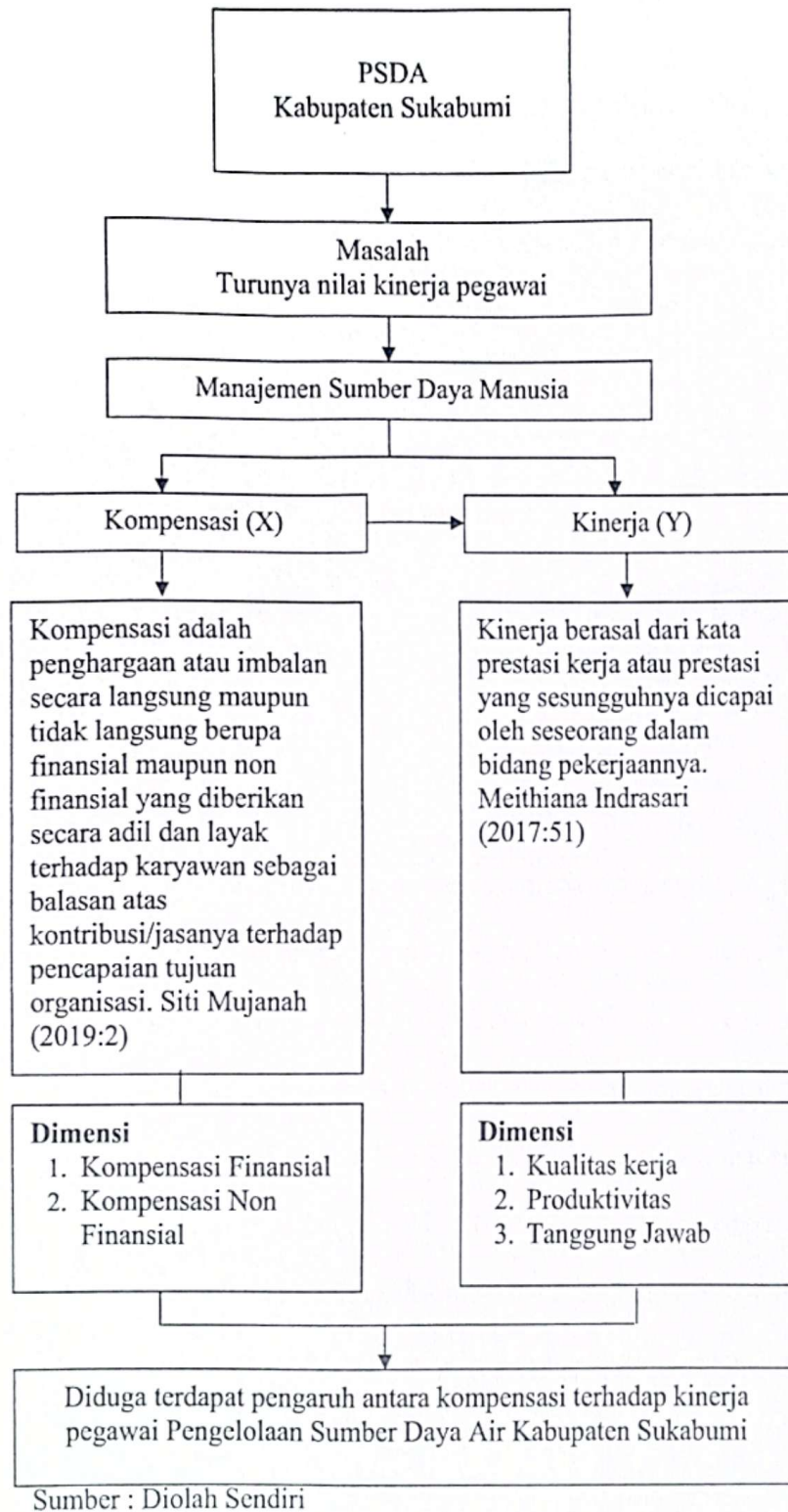
sebuah organisasi bisnis ke jalan yang menghamparkan kejayaan, Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja Menurut Hasibuan dalam Meithiana Indrasari (2017:51), menyatakan bahwa kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya.

Menurut Meithiana Indrasari (2017:55) Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Tiga diantaranya yang dibahas dalam buku ini dipaparkan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Produktivitas
3. Tanggung jawab

Kompensasi yang diberikan perusahaan adalah sebagai salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat selain untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimaksudkan pula untuk membuat karyawan memiliki kesetiaan bekerja di instansi dan dapat menstabilkan perputaran tenaga kerja, Dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada setiap karyawan, maka akan meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan (Marwansyah 2014:228).

Untuk lebih jelasnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat dalam gambar yang nampak di bawah ini.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma yaitu sebagai berikut :



Gambar 1.2
Paradigma penelitian

Keterangan :

Variabel X: Kompensasi

Variabel Y: Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2014:93) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Kabupaten Sukabumi yang beralamat di Jl. Pasanggrahan No.3 Desa Cimanggu Palabuhanratu 41364 Telp/Fax 0266-434821. Dan penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2022 s.d Agustus 2022.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2022					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hamali Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama Yogyakarta CAPS.
- Hasibuan Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Rosdakarya
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Alfabeta. Bandung
- Mujanah Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : Putra Media Nusantara (PMN).
- Nurjaman Kadar. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Indrasari Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Pimay Awaludin. 2013. *Paradigma Strategi dan Metode*. Prof. KH. Saifuddin Zuhri, Semarang: Rasail.
- Sudibiyo Bambang. 2004. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Umam Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua, Bandung : CV. Pustaka Setia

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Sumber Lain :

1. Jurnal PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT. Sugiarti Agustina. 2017
2. Skripsi PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WALIKOTA PEKANBARU. Saharudin. 2012