**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BIMA**

**Ade Febryanti**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima**

Email: [*adefebriyanti.stiebima19@gmail.com*](mailto:adefebriyanti.stiebima19@gmail.com)

**Amirulmukminin**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima**

Email: [*amirul.stiebima@gmail.com*](mailto:amirul.stiebima@gmail.com)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Keywords:** |  | ***Abstract*** |
| *Compensation, and Work Effectiveness* |  | *This research is associative research. That is looking at the relationship between the effect of compensation on the work effectiveness of employees at the tourism office of Bima Regency. The number of samples in this study were 48 people who are civil servants in the scope of the Tourism Office of Bima Regency with the sampling technique used is purposive sampling. This technique is used with the consideration that only employees with civil servant status receive compensation. From the results of the data analysis on the questionnaire given, all the statements compiled are valid and also reliable. So from the analysis of the data on the respondents, it was obtained that = 3.754 > ttable = 1.678 or seen from. p value (sig.) 0.000 < = 0.05¸then compensation has a significant effect on work effectiveness (Ha is accepted). In addition, the relationship between the two variables is also in the range or strong category with a value of 0.79, while the flow rate is 50.3%.* |
| **Kata Kunci** |  | **Abstrak** |
| Kompensasi, dan Terhadap Efektivitas Kerja |  | Penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Yaitu melihat hubungan antara pengaruh pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada dinas pariwisata Kabupaten Bima. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 48 orang yang merupakan pegawai berstatus PNS di lingkup Dinas Pariwisata Kabupaten Bima dengan tehnik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling.* Tehnik ini digunakan dengan pertimbangan hanya pegawai yang berstatus PNS yang menerima kompensasi. Dari hasil analisisd data pada kusioner yang diberikan, selurih pernyataan yang disusun adalah valid dan juga reliable. Sehingga dari analisis data terhadap responden, diperoleh sebesar = 3,754 > ttabel = 1,678 atau dilihat dari. nilai *p value* (sig.) 0,000< α = 0,05¸maka Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Eektivitas Kerja (Ha diterima). Selain itu hubungan kedua variabel juga berada pada rentang atau kategori kuat dengan nilai 0,79, sementara untuk tingkat pengarus sebesar 50,3%. |

# PENDAHULUAN

Seiring dengan globalisasi, industri pariwisata Indonesia semakin berkembang pesat sehingga membutuhkan tersedianya Sumber Daya Manusia yang kompeten dan kompetitif. Indonesia masih sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia pariwisata agar dapat memacu ketertinggalan pertumbuhan dan perkembangan sektor kepariwisatanya sehingga dapat bersaing dengan Negara lain. Oleh sebab itu, salah satu strategi dalam skema pengembangan kepariwisataan di Indonesia adalah orientasi percepatan penyediaan Sumber Daya Manusia pariwisata yang kompeten melalui penyelenggaraan program pembelajaran yang memiliki muatan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dinamika perkembangan pariwisata.

Selain pemberian arahan dan pengetahuan serta tata cara agar pegawai dapat melakukan penanggulangan secara efektif, faktor lain yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah memberikan kompensasi pada pegawai dalam bekerja. Menurut Handoko (2019), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk itu dalam penentuan kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, karena hal ini menyangkut banyak faktor emosional.

Dinas Pariwisata Kabupaten Bima cukup merasa senang dan puas dengan potensi yang ada di Kabupaten Bima dan sekitar, hal ini karena Kabupaten Bima merupakan lokasi atau tempat yang strategis dan banyak dikunjungi oleh wisatawan dari berbagai kota lainnya walaupun tujuan mereka berbeda-beda seperti, melakukan bisnis, liburan, dan masih banyak lagi tujuan-tujuan dari wisatawan yang datang ke daerah Kabupaten Bima. Melihat banyaknya peluang untuk menambah devisa atau pendapatan bagi pihak Pemerintah maupun untuk masyarakat sekitar, salah satu peluang yang dilihat oleh Pemerintah Kabupaten Bima yaitu membuat suatu objek wisata yang akan menarik minat pengunjung maupun wisatawan untuk datang ke Kabupaten Bima.

Dinas Pariwisata Kabupaten Bima dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan sektor pariwisata yang ada di wilayah Kabupaten Bima agar lebih dapat berfungsi dengan baik bagi daerah dan masyarakat. Potensi pariwisata di Kabupaten Bima sendiri sangat menjanjikan, dengan adanya beberapa lokasi pariwisata yang sudah cukup terkenal seperti Panta Lariti, Taman Panda, Pantai Ping, Pulau kelapa dan masih banyak yang lainnya. Tetapi berdasarkan hasil lapangan sektor pariwisata di Kabupaten Bima kurang berkembang, bahkan masih kalah dibandingkan dengan Kabupaten maupun Kota lainnya di Provinsi Nusa Tenggara Barat, sehingga tujuan dari Dinas Pariwisata Kabupaten Bima belum tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya efektivitas kinerja yang baik dari para pegawai yang bekerja Dinas Pariwisata Kabupaten Bima. Untuk itu manajemen sumber daya manusia yang ada di Dinas Pariwisata Kabupaten Bima perlu untuk meningkatkan motivasi para pegawainya, yang salah satunya dilakukan dengan cara pemberian kompensasi kerja.

Di samping uang dan materiil, kompensasi dapat pula diberikan instansi berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para pegawainya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berbediri sendiri. Memang tidak semua instansi mampu menyediakan fasilitas untuk para pegawainya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan instansi yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai instansi salah satunya Dinas Pariwisata Kabupaten Bima, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, makan siang, dan fasilitas lainnya.

Efektivitas kerja suatu keadaan dimana para pegawai dapat menyelesaikan seluruh tugas dan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.Dengan kata lain Efektivitas Kerja ialah suatu kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai sasaran organisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan. Efektifitas kerja yang dimiliki pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bima belum maksimal dan tentu saja dapat mempengaruhi kinerja para pegawai dimana hal tersebut dapat mengakibatkan kurang maksimalnya fungsi dari organisasi dan efektivitas kerja yang terjadi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bima belum terkontrol dengan baik serta belum sesuai dengan Efektivitias Kerja yang diharapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bima yang menyatakan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang rendah, masih ada pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak bisa dipertanggungjawabkan, mangkir kerja dengan alasan kesehatan dan urusan keluarga, tidak menghadiri apel pagi dan terlambat datang ke kantor, cepat pulang sebelum waktunya serta kurang akurnya antara pegawai. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja dari Dinas Pariwisata Kabupaten Bima. Terutama pada pelaksanaan kegiatan dilapangan salah satunya untuk menyisir pantai dalam menjaga kebersihan lingkungan pariwisata kabupaten Bima yang membutuhkan lebih banyak kehadiran dari para pegawai.

Melihat hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari pemberian kompenasi terhadap motivasi kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bima, dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bima.

1. **TINJAUAN PUSTAKA**

**a. Kompensasi**

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, (Hasibuan, 2018). Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (William B. Werdher dan Keith Davis, 2017). Sementara menurut Hasibuan, (2018), yaitu kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi maupun organisasi tertentu. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengaN sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Sedangkan kompensasi berbentuk barang yaitu kompensasi yang dibayar dengan menggunakan barang.

Menurut Dessler (2018) terdapat beberapa indikator kompensasi. Adapun indikator yang dimaksud adalah sebagai berikut.

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap dan kepada pegawai yang sesuai dengan kontribusi pada perusahaan atau orgasasi.

1. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan

Insentif adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya, karena pegawainya telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

1. Fasilitas yang memadai

Fasilitas adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka .

**b. Efektivitas Kerja**

Robbins, (2019) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi merupakan tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran dengan menggunakan suatu konsep untuk memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya. Efektivitas kerja adalah pencapaian target suatu pekerjaan sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Misnawati dan Torang (2017) Efektivitas Kerja ialah suatu keadaan dimana para pegawai menyelesaikan seluruh tugas atau pekerjaan sesuai dengan rencana yang sebelumnya telah ditetapkan. Efektivitas Kerja dapat dikatakan suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran oerganisasi sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2019) indikator mengukur efektivitas kerja meliputi :

1. Kemampuan Menyesuaikan Diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain.

2. Prestasi Kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu

3. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

**3. Hubungan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja**

Pemberian kompensasi, baik besarnya, susunannya maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untukmencapai efektivitas kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Pemberian kompensasi yang ditetapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, spesifikasi pekerjanan, posisi jabatan, konsistensi eksternal, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang perburuhan. Dengan kebijaksanaan tersebut diharapkan dapat memberikan kepuasaan kepada semua pihak. Pembayaran kompensasi yang tepat waktu juga akan memberikan dampak yang positif bagi efektivitas kerja karyawan, (Hasibuan, 2018). Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Zubir Syahputra (2019) membuktikan bahwa hasil pembuktian juga membuktikan bahwa kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh.

**4. Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan Hipotesis dalam penelitian ini adalah : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bima. Adapun hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

H0: 𝛽1 = 0 ; Tidak ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bima.

Ha: 𝛽1 ≠ 0 ; Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bima.

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif, karena diajukan untuk menggambarkan atau melukiskan secara sistematis dan akurat mengenai pengaruh Kompensasi (X) Terhadap Efektifitas Kerja (Y). Adapun yang dimaksud dengan penelitian Asosiatif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini untuk mengukur variable bebas maka di gunakan kuesioner yang dibagikan pada responden dengan menggunakan skala likert. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Studi pustaka dan Kuesioner. Sebelum digunakan untuk mengukur respon responden, maka instrument diuji validitas dan reliabilitas.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bima yang berjumlah 86 orang, 48 orang Pegawai PNS, 2 orang honorer k-2, 20 orang tenaga Honorer, 16 orang tenaga sukarela. Karena dalam penelitian ini akan mengukur pengaruh kompensasi terhadap efektivitas kerja maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini *purposive sampling.* *purposive sampling* dengan pertimbangan hanya pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) hanya ang menerima kompensasi yang berjumlah 48 orang Pegawai.

Data hasil respon dari responden selanjutnya akan dianalisis diantaranya adalah menentukan nilai Analisis Regresi Linier Sederhana yaitu menjelaskan bahwa analisis linier sederhana digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independe dinaikkan atau diturunkan (Sugiyono, 2016). Koefisien determinasi, yaitu untuk mengukur kekuatan pengaruh dan Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan. Selanjutnya untuk melihat pengaruh antar variabel maka dilihat melalui uji Uji signifikasi (Uji t-statistik).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**
2. Uji Validitas dan Reliabilitas.

Untuk melihat validitas isntrumen, maka akan dilakukan perbandingan nilai rhitung dengan, rtabel, dimana standar minimum validitas adalah 0,300. Artinya jika melebihi nila standar minimum tersebut atau rtabel = 0,300 maka dikatakan valid, begitupun sebaliknya. Hal yang sama juga pada uji Reliabilitas, jika nilai perhitungan reliabiltas melebihi 0,6 maka dikatakan pernyataan tersebut reliabel. Adapun Uji Validitas dan reliabel yang dilakukan menggunakan SPSS 16, maka diperoleh hasil validitas sebagai berikut.

**Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kompensasi (X)** | | **Efektivitas Kerja (Y)** | | **Keterangan** |
| X1 | 0.671 | Y1 | 0.625 | Valid |
| X2 | 0.784 | Y2 | 0.792 | Valid |
| X3 | 0.815 | Y3 | 0.746 | Valid |
| X4 | 0.725 | Y4 | 0.582 | Valid |
| X5 | 0.788 | Y5 | 0.831 | Valid |
| X6 | 0.751 | Y6 | 0.781 | Valid |
| **Reliabilitas** | | **Reliabilitas** | |  |
| 0,849 | | 0,819 | |  |

Dari data tersebut, maka diperoleh nilai setiap butur pernyataan melebihi nilai 0,300 artinya pernyataan tersebut valid. Sementara untuk standar reliabilitas juga memenuhi.

1. Persamaan Regresi Linier Sederhana

Selanjutnya untuk menentukan persamaan Regresi Linier Sederhana, dapat diperhatikan tabel analisis aplikasi SPSS sebagai berikut.

**Tabel 2. Data Hasil Olah SPSS**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 9,142 | 2,435 |  | 3,754 | ,000 |
| Kompensasi | ,648 | ,095 | ,709 | 6,823 | ,000 |
| a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja | | | | | | |

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda yaitu Y = 9,142 + 0,648X. adapun maksud dari persamaan tersebut adalah Konstanta a = 9,142 menunjukkan bahwa besarnya tingkat Efektivitas Kerja sebelum dipengaruhi oleh Kompensasi sama dengan saat Efektivitas Kerja bernilai 0, maka nilai Efektivitas Kerja sebesar 9,142 satuan. Koefisien b1= 0,648 Menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Efektivitas Kerja. Jika Kompensasi turun sebesar satu satuan Efektivitas Kerja akan naik sebesar 0,648satuan.

1. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Untuk menentukan nilaiKoefisien Korelasi dan Determinasi, maka perhatikan table olahan SPSS berikut ini.

**Tabel 3. Koofisien Determinasi dan Korelasi Rincian Koefisien Korelasi dan Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,709a | ,503 | ,492 | 2,12327 |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi | | | | |

Berdasarkan hasil olahan data SPSS di atas diketahui bahwa besarnya hubungan antara Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,709 seperti tertera pada tabel R di atas, berarti tingkat keeratan hubunganya ada pada tingkatan yang kuat. Hal ini disesuaikan dengan tabel interprestasi koefisien korelasi di bawah ini :

**Tabel 4. Interprestasi koefisien korelasi**

|  |  |
| --- | --- |
| **Internal Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 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 |

Sumber: Sugiyono, 2016

Sementara hasil analisis koefisien determinasi, koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja Berdasarkan pada tabel di atas pada halaman sebelumnya diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,503 atau berpengaruh sebesar 50,3% sedangkan 49,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar Kompensasi.

6.Uji Signifikansi

Selanjutnya adalah uji signifikasi. Untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel teliti atau dalam hal ini adalah uji t, dapat dilihat data pada table 2 diatas. Dari data table dua yang merupakan hasil dari output SPSS tersebut di atas kemudian dibandingkan nilai t-hitung sebesar 3,754 > t-tabel 1,678. Yang menyatakan berpengaruh positif Kompensasi terhadap Efektivitas Kerja nilai *p value* (sig.) 0,000< α = 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Eektivitas Kerja (Ha diterima). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Rusby dan Edistanur (2018) yang juga membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan. Jadi dalam kasus ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhada Efektivitas kerja.

1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bima. Selain itu hubungan kedua variabel juga berada pada rentang atau kategori kuat dengan nilai 0,79, sementara untuk tingkat pengarus sebesar 50,3%.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

Dessler, (2018). Manajemen SDM– Edisirevisi. Jakarta : bumi Aksara

Hasibuan, (2018). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.

Imam Ghozali, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit PT Kencana

Misnawati dan Torang, (2017). Penerapan Kompensasi.Mangkuprawira. Surabaya

Menurut Zulyanti (dalam Resi Yudhaningsih 2019). tructural Equation Modelling. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Robbins, (2019). Riset Sumber Daya Manusia. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Syahputra Zubir, (2019). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap

Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh.

Sugiyono, (2009). Metode Riset, Edisi 7, Rineka Cipta, Jakarta

Sugiyono, (2019). Metode Riset, Edisi 7, Rineka Cipta, Jakarta

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta – Bandung.

Sugiyono, (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.