

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Variabel yang akan dianalisis dan dibahas terdiri dari satu variabel bebas yakni pemberian kompensasi (variabel X) dan satu variabel terikat yakni kinerja pegawai (variabel Y). Kedua variabel tersebut dianalisis dan dibahas secara deskriptif dan eksplanatif. Analisis dan pembahasan secara deskriptif bertujuan untuk menjawab permasalahan bagaimana kinerja pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur dan bagaimana kompensasi pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur, sedangkan analisis dan pembahasan secara eksplanatif bertujuan untuk menjawab permasalahan apakah ada hubungan yang signifikan secara hubungan pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur

Kuisisioner yang disebarkan dalam penelitian ini berjumlah 30 kuisisioner dengan responden pegawai negeri sipil, dengan subyek penelitian yaitu pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur . Kuisisioner yang kembali juga berjumlah 30 kuisisioner jadi *response rate* dalam penelitian ini ialah 100% artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa.

5.1 Analisis dan Pembahasan Deskriptif

1. Pemberian kompensasi (X)

Kompensasi merupakan suatu yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas apa yang sudah dikerjakan kepada organisasi berupa gaji, insentif, pemberian fasilitas yang memadai serta tunjangan yang diberikan sesuai harapan.

Pemberian kompensasi diukur melalui indikator-indikator antara lain gaji, insentif, fasilitas dan tunjangan. . Hasil penelitian terhadap pemberian kompensasi pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur memperlihatkan data sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang pemberian kompensasi
pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur

No Resp	Item Pertanyaan								Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	4	2	2	3	2	4	3	23
2	4	5	4	4	2	4	2	3	28
3	2	3	2	2	2	2	2	2	17
4	3	4	2	2	2	2	2	2	19
5	4	4	3	1	1	2	4	1	20
6	4	4	2	3	3	4	3	3	26
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	4	5	4	2	2	2	4	2	25
9	4	5	5	2	2	3	4	5	30
10	3	4	3	3	3	3	4	3	26
11	4	5	4	3	3	3	3	4	29
12	3	4	2	1	4	1	1	1	17
13	4	5	3	3	3	3	4	3	28

14	4	5	4	2	3	3	4	3	28
15	5	4	4	1	2	3	5	3	27
16	5	5	3	4	4	4	4	4	33
17	4	4	3	3	3	3	3	3	26
18	3	3	3	2	3	3	3	3	23
19	3	5	3	2	2	3	3	3	24
20	4	4	3	2	3	3	4	4	27
21	4	4	3	3	3	3	4	4	28
22	4	4	3	3	3	3	3	3	26
23	4	4	3	3	3	3	3	3	26
24	4	4	4	2	2	3	3	3	25
25	3	5	3	3	2	3	4	3	26
26	4	4	4	3	3	3	3	4	28
27	4	5	5	2	3	3	4	5	31
28	3	4	3	3	2	3	4	3	25
29	3	5	2	2	2	2	2	2	20
30	4	4	3	1	1	2	4	1	20
Jumlah	110	128	95	72	77	84	100	89	755

Sumber: Data Primer (Hasil pengolahan data kuisisioner,2019)

Untuk keperluan interpretasi data pada tabel 5.1 di atas maka, ditetapkan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Nilai Tertinggi : jumlah responden x nilai tertinggi = $30 \times 5 = 150$
- Nilai terendah : jumlah responden x nilai = $30 \times 1 = 30$
- Interval nilai : $150 - 30 / 2 = 24$
- Klasifikasi Penilaian
 - Sangat baik : (126,1 – 150,0)
 - Baik : (102,1 – 126,0)
 - Cukup Baik : (78,1 – 102,0)
 - Kurang Baik : (54,1 – 78,0)
 - Sangat Tidak Baik : (30,0 – 54,0)

Berdasarkan data pada tabel 5.1 diatas dan dengan memperhatikan kriteria penilaian yang telah ditetapkan maka variabel pemberian kompensasi pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi NTT dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Indikator gaji dengan aspek yang diukur gaji yang diterima bapak/Ibu sesuai dengan beban kerja (golongan) yang diberikan (pertanyaan nomor 1) dengan total nilai 110 berada pada klasifikasi baik(102,1 – 126,0) kesesuaian gaji menjadi motivasi untuk kerja(pertanyaan nomor 2) dengan total nilai 128 berada pada klasifikasi sangat baik (126,0-150,0)

Berdasarkan aspek-aspek tersebut diatas, maka indikator gaji yang diterima bapak ibu sesuai dengan beban tugas yang diberikan memperoleh skor

rata-rata sebesar $119 (\frac{110+128}{2})$ Nilai ini berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) dalam arti pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur selalu menerima gaji sesuai dengan beban tugas yang diberikan dan kesesuaian gaji memotivasi untuk bekerja.

b. Indikator insentif dengan aspek yang diukur pemberian insentif selalu tepat waktu (pertanyaan nomor 3) dengan total nilai 95 berada pada klasifikasi cukup baik (78,1 – 102,0)

Berdasarkan nilai pada aspek-aspek tersebut diatas, maka indikator insentif memperoleh skor rata-rata 95 Nilai ini berada pada klasifikasi cukup baik (78,1 – 102,0) dalam arti pegawai pada dinas ketahanan provinsi nusa tenggara timur selalu menerima insentif tepat waktu.

c. Indikator fasilitas, aspek yang diukur gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan (pertanyaan nomor 4) dengan total nilai 72 berada pada klasifikasi cukup baik (78,1 – 102,0) fasilitas yang disediakan sudah memadai (pertanyaan nomor 5) dengan nilai 77 berada pada klasifikasi cukup baik (78,1-102,0)

Berdasarkan nilai pada aspek diatas , maka indikator fasilitas memperoleh skor rata-rata $80,5 (\frac{77+84}{2})$ Nilai ini berada pada klasifikasi cukup baik (78,1 – 102,0) dalam arti pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur memiliki gedung kantor sesuai dengan standar kenyamanan dan fasilitas yang disediakan sudah memadai.

d. Indikator tunjangan, aspek yang diukur tunjangan yang diberikan sesuai dengan keinginan (pertanyaan nomor 6) dengan total nilai 84 berada pada klasifikasi cukup baik (78,1 – 102,0) tunjangan hari raya yang diberikan tepat waktu (pertanyaan nomor 7) dengan total nilai 100 berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) tunjangan yang diberikan bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari (pertanyaan nomor 8) dengan total nilai 89 berada pada klasifikasi cukup baik (78,1 – 102,0)

Berdasarkan uraian pada indikator-indikator diatas, maka variabel pemberian kompensasi dengan total nilai 755 memperoleh skor rata-rata ($\frac{755}{8}$). Dengan memperoleh nilai 94,375 Nilai ini berada pada klasifikasi cukup baik (78,1 – 102,0) baik dalam arti pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur selalu menerima gaji, insentif, fasilitas dan tunjangan dengan baik.

2. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai yaitu hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan serta tanggung jawab yang dicapai oleh pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai diukur melalui indikator-indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan tanggung jawab. Hasil penelitian terhadap kinerja pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggar timur memperlihatkan data sebagai berikut:

Tabel 5.2

**Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai pada
dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur**

No Resp	Item pertanyaan									Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	2	3	4	3	4	3	4	3	29
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	4	4	3	5	3	3	3	33
6	3	5	5	4	3	4	3	4	5	36
7	3	4	4	4	4	5	4	4	3	35
8	3	4	4	4	4	4	4	2	5	34
9	2	5	4	5	3	4	3	3	5	34
10	3	3	4	3	4	5	5	5	5	37
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
15	5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
16	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
17	5	4	4	3	4	4	4	3	4	35

18	4	4	4	4	4	5	3	3	3	34
19	3	3	4	4	4	4	3	3	5	33
20	3	3	3	3	3	4	3	3	5	30
21	4	4	4	4	4	4	3	5	5	37
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
23	2	4	4	4	5	5	4	4	5	37
24	2	2	4	4	3	5	4	4	3	31
25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	29
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
28	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
29	4	5	4	4	3	4	4	4	4	36
30	4	4	4	4	3	3	3	3	3	31
Jumlah	106	119	120	118	112	128	111	112	121	1047

Sumber: Data Primer (Hasil pengolahan data kuisisioner,2019)

Untuk keperluan interpretasi data pada tabel 5.2 di atas maka, ditetapkan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Nilai Tertinggi : jumlah responden x nilai tertinggi = $30 \times 5 = 150$
- Nilai terendah : jumlah responden x nilai = $30 \times 1 = 30$
- Interval nilai : $150 - 30 / 2 = 24$
- Klasifikasi Penilaian

Sangat baik	: (126,1 – 150,0)
Baik	: (102,1 – 126,0)
Cukup Baik	: (78,1 – 102,0)
Kurang Baik	: (54,1 – 78,0)
Sangat Tidak Baik	: (30,0 – 54,0)

Berdasarkan data pada tabel 5.2 diatas dan dengan memperhatikan kriteria penilaian yang telah ditetapkan maka variabel kinerja pegawai pada dinas ketahanan provinsi nusa tenggara timur dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Indikator kuantitas dengan aspek yang diukur pegawai kantor bekerja dengan jumlah hasil pekerjaan yang mencapai target (pertanyaan nomor 1) dengan total nilai 106 berada pada klasifikasi baik(102,1 – 126,0) selama bekerja selalu berusaha bekerja bersama rekan kerja (pertanyaan nomor 2) dengan total nilai 119 berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan (pertanyaan nomor 3) dengan total nilai 120 berada pada klsifikasi baik (102,1 – 126,0) selama bekerja selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efesien (pertanyaan nomor 4) dengan total nilai118 berda pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0)

Berdasarkan aspek-aspek tersebut diatas, maka indikator kuantitas memperoleh skor rata-rata sebesar $115,75 \left(\frac{106 + 119 + 120 + 118}{4} \right)$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) Dalam arti pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur selalu bekerja dengan jumlah hasil

pekerjaan yang mencapai target dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

b. Indikator kualitas aspek yang diukur pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan (pertanyaan nomor 5) dengan total nilai 112 berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan (pertanyaan nomor 6) dengan total nilai 128 berada pada klasifikasi sangat baik (126,1 – 150,0)

Berdasarkan nilai pada aspek-aspek tersebut diatas, maka indikator kualitas memperoleh skor rata-rata $120 \left(\frac{112 + 128}{2} \right)$. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) dalam arti pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan dan selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Indikator ketepatan waktu membiarkan pekerjaan menumpuk dimeja dengan menunda-nunda bekerja (pertanyaan nomor 7) dengan total nilai 111 berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0)

Berdasarkan nilai pada aspek-aspek tersebut diatas, maka indikator ketepatan waktu memperoleh skor rata-rata 111 berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) dalam arti pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa menunda-nunda.

d. Indikator tanggung jawab, aspek yang diukur pegawai bekerja keras sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh instansi (pertanyaan nomor 8) dengan total nilai 112 berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan (pertanyaan nomor 9) dengan total nilai 121 berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0)

Berdasarkan nilai pada aspek diatas , maka indikator tanggung jawab memperoleh skor rata-rata $116,5 \left(\frac{112 + 121}{2} \right)$.. Nilai ini berada pada klasifikasi baik (102,1 – 126,0) dalam arti pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian pada indikator-indikator diatas, maka variabel kinerja pegawai dengan total nilai 1047 memperoleh skor rata-rata $\left(\frac{1047}{9} \right)$ Dengan memperoleh nilai 116,33 Nilai ini berada pada klasifikasi baik dalam arti pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur selalu menghasilkan kuantitas kerja yang baik, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggungjawab yang baik.

5.2 Analisis dan Pembahasan Korelasi

Sebagaimana telah dibahas pada bab 2 bagian teorisasi bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hubungan antara pemberian kompensasi dapat dinyatakan dengan tinggi tingkat pemberian kompensasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan pemberian

kompensasi yang baik akan mendorong kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kepuasan tersendiri dan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penyajian data

Pada bab 3 telah dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif dengan metode analisis korelasi produk moment, untuk menerangkan hubungan antara variabel pemberian kompensasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) . untuk mempermudah perhitungan korelasi tersebut maka dibuat tabel persiapan seperti berikut:

5.2.1 Uji Validitas Variabel pemberian kompensasi (X) dan Variabel kinerja pegawai (Y)

Tabel 5.3

Korelasi Validitas pemberian kompensasi (X)

No.	r hitung	r table	Keterangan
1	0,672	0,361	Valid
2	0,503	0,361	Valid
3	0,675	0,361	Valid
4	0,582	0,361	Valid
5	0,376	0,361	Valid
6	0,792	0,361	Valid
7	0,539	0,361	Valid
8	0,853	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 2019)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 memperlihatkan nilai r hitung variabel pemberian kompensasi lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian kuisioner yang digunakan oleh variabel pemberian kompensasi dinyatakan valid untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Tabel 5.4

Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	r hitung	r table	Keterangan
1	0,486	0,361	Valid
2	0,707	0,361	Valid
3	0,802	0,361	Valid
4	0,555	0,361	Valid
5	0,562	0,361	Valid
6	0,392	0,361	Valid
7	0,692	0,361	Valid
8	0,612	0,361	Valid
9	0,485	0,361	Valid

Sumber : Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 2019)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 memperlihatkan nilai r hitung variabel kinerja pegawai lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Dengan demikian

kuisisioner yang digunakan oleh variabel kinerja pegawai dinyatakan valid untuk dijadikan sebagai alat ukur.

5.2.2 Uji Reliabilitas Variabel pemberian kompensasi(X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.5

Reliabilitas Pemberian Kompensasi(X) dan Kinerja Pegawai(Y)

Variabel	r hutung	r table
Pemberian Kompensasi (X)	0,754	0,361
Kinerja Pegawai (Y)	0,740	0361

Sumber : Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 2019)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0 diatas menunjukan bahwa variabel pemberian kompensasi mempunyai nilai alpha lebih besar r tabel ($0,754 > 0,361$). Sedangkan variabel kinerja pegawai mempunyai nilai alpha lebih besar r tabel ($0,740 > 0,361$) Sehingga dapat dikatakan semua konsep kuisisioner variabel pemberian kompensasi dan kinerja pegawai adalah reliabel yang berarti bahwa kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah handal.

5.2.3 Uji Hubungan Pemberian Kompensasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.6

Tabel persiapan perhitungan korelasi

No Responden	Item Pertanyaan				
	X	Y	X²	Y²	XY
1	23	29	529	841	667
2	28	38	784	1.444	1.064
3	17	37	289	1.369	629
4	19	37	361	1.369	703
5	20	33	400	1.089	660
6	26	36	676	1.296	936
7	24	35	576	1.225	840
8	25	34	625	1.156	850
9	30	34	900	1.156	1.020
10	26	37	676	1.369	962
11	29	37	841	1.369	1.073
12	17	27	289	729	459
13	28	36	784	1.296	1.008
14	28	35	784	1.225	980
15	27	43	729	1.849	1.161
16	33	40	1.089	1.600	1.320

17	26	35	676	1.225	910
18	23	34	529	1.156	782
19	24	33	576	1.089	792
20	27	30	729	900	810
21	28	37	784	1.369	1.036
22	26	35	676	1.225	910
23	26	37	676	1.369	962
24	25	31	625	961	775
25	26	29	676	841	754
26	28	36	784	1.296	1.008
27	31	37	961	1.369	1.147
28	25	38	625	1.444	950
29	20	36	400	1.296	720
30	20	31	400	961	620
Jumlah	755	1047	570.025	1.096.209	790.485

Sumber Data Primer (Hasil pengolahan data kuisioner)

5.2.4 klasifikasi penilaian korelasi (r hitung)

Tabel 5.7

Interpretasi Korelasi

Interprestasi	Interval
Sangat Rendah	0,00 - 0,199
Rendah	0,20 - 0,399
Sedang	0,40 – 0,599
Kuat	0,60 – 0, 799
Sangat kuat	0,80 – 1,000

Sumber: Sugiyono(2018 : 184)

- Ketentuan pengujian Hipotesis

Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan knerja pegawai diterima dan sebaliknya apabila $r \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka hipotesis nol (H_o) yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai.

Tabel 5.8

Hasil Uji Hubungan Pemberian Kompensasi (X) dengan Kinerja pegawai (Y)

Correlations			
		Pemberian Kompensasi	Kinerja Pegawai
Pemberian Kompensasi	Pearson Correlation	1	.404*
	Sig. (2-tailed)		.027
	N	30	30
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.404*	1
	Sig. (2-tailed)	.027	
	N	30	30

Sumber : Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 2019)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0, diperoleh nilai r hitung sebesar 0,404. Nilai ini berada pada klasifikasi hubungan sedang (0,40 – 0,599) dalam arti terdapat hubungan yang sedang antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada kantor dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur. Berdasarkan hubungan ini dinyatakan signifikan, karena tingkat signifikan $<$ dari standar signifikansi ($0,027 < 0,05$) dan pada taraf signifikan 5%

Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur diterima, sedangkan (H_o) yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur ditolak. Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwa, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pemberian kompensasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur.

5.2.5 klasifikasi koefisien Determinasi pemberian kompensasi dengan Kinerja Pegawai

Tabel 5.9

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,404^a	,164	,134	3,200

Sumber : Data Primer (Olahan penulis dari SPSS, 2019)

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi produk moment dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0, nilai hubungan antara variabel pemberian kompensasi (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada kantor dinas ketahanan pangan provinsi nusa tenggara timur sebesar 0,404 apabila dideterminasikan ($r^2 \times 100\%$). Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pemberian kompensasi dengan kinerja pegawai sebesar 16,32% dan sisi lainnya 83,68% di pengaruhi faktor lain.