

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT LUAHAGUNDRE MANIAMOLO

**Ferlin Fau**

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nias Raya  
[ferlynfau@gmail.com](mailto:ferlynfau@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan tipe penelitian survey dimana semua data diperoleh melalui observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan Teknik regresi linear sederhana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel kompensasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo dengan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai, yang dapat ditunjuk melalui persamaan regresi sederhana yaitu  $Y=36,581+0,0515X$ . Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, nilai konstanta (a) sebesar 36.581 berarti jika kompensasi (X) nilainya nol, maka hasil kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo nilainya positif, yaitu 0,515 dan semakin nilai kompensasi ditingkatkan maka hasil kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo juga akan semakin meningkat. Kantor Camat Luahagundre Maniamolo terlihat bahwa nilai determinan  $R^2$  hasil analisis data statistik menunjukkan sebesar 0.135 atau 13,5% hal ini berarti bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo 13,5% adapun sisa yang dapat diperoleh sebesar 86,5% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang belum di sebutkan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kinerja Pegawai.

### Abstract

*The purpose of this research is to determine the effect of compensation on employee performance at the Luahagundre Maniamolo District Head Office. This research is quantitative research, with a survey research type where all data is obtained through observation, questionnaires and documentation. This research uses a simple linear regression technique. The sample used in this research was 30 respondents. Based on the research results, the compensation variable (X) affects employee performance (Y) at the Luahagundre Maniamolo District Head Office using a simple linear regression technique. The results of the research after the data were processed with SPSS.21 show that there is a positive influence between compensation variables on employee performance variables, which can be determined through a simple regression equation, namely  $Y=36.581+0.0515X$ . In this study it can be concluded that, the constant value (a) is 36,581, meaning that if the compensation value (X) is zero, then the employee performance results (Y) at the*

*Luahagundre Maniamolo sub-district office are positive, namely 0.515 and the more the compensation value is increased, the employee performance results (Y) at the Luahagundre Maniamolo District Head Office will also increase. Luahagundre Maniamolo District Head Office shows that the R Square determinant value resulting from statistical data analysis shows 0.135 or 13.5%. This means that compensation (X) influences employee performance (Y) at Luahagundre Maniamolo District Head Office 13.5%. obtained was 86.5% which was influenced by other variables not mentioned in this research.*

**Keywords:** *Compensation, employee performance*

## A. Pendahuluan

Didalam setiap organisasi selalu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan - harapan tertentu, hal ini sangat memerlukan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia sangatlah penting. Untuk itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan yang tepat agar kenyamanan dapat tumbuh dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan mereka secara maksimal. Menawarkan gaji merupakan salah satu tindakan yang mungkin dilakukan perusahaan untuk memenuhi persyaratan tersebut.

Kompensasi adalah salah satu komponen utama pekerjaan. Durasi masa kerja, tingkat jabatan, dan pendidikan karyawan semuanya berdampak langsung pada skala kompensasi mereka. Oleh karena itu, evaluasi kinerja, kesehatan, tingkat pendidikan, peran, dan masa kerja karyawan diperlukan sebelum memutuskan kompensasi mereka.

Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kepuasan pegawai dan motivasi dalam meningkatkan kinerja yang baik. Hal ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Dengan adanya kompensasi ini diharapkan pegawai termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Tujuan organisasi dapat lebih mudah dicapai jika karyawan bekerja dengan baik; sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka melaksanakan otonomi daerah, organisasi pemerintahan mempunyai peranan penting dalam menjalankan operasional pemerintahan dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat luas. Oleh karena itu, organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia yang andal dan produktif yang terus berupaya meningkatkan kinerja pegawainya. Salah satu cara yang perlu dilakukan perusahaan untuk melakukan hal ini adalah dengan membayar pegawai yang berkinerja baik.

Pegawai atau sumber daya manusia merupakan komponen yang paling krusial untuk dimanfaatkan oleh suatu instansi pemerintah seperti Kantor Camat

Luahagundre Maniamolo, Kabupaten Nias Selatan, guna mencapai tujuannya. Dengan adanya pemberian kompensasi maka tujuan organisasi akan tercapai. Mengingat hal ini, Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, sebuah lembaga pemerintah, harus menetapkan pedoman untuk menentukan rencana kompensasi yang sesuai. Hal ini karena rencana kompensasi yang dirancang dengan baik dapat menjamin kepuasan karyawan, yang pada gilirannya membantu perusahaan menarik, mempertahankan, dan mempekerjakan sejumlah pekerja berkinerja tinggi untuk kepentingan keseluruhan, sehingga memfasilitasi tujuan organisasi yang lebih efektif dan efisien.

Kinerja organisasi umumnya dapat dinilai menggunakan kriteria seperti kuantitas, kualitas, efisiensi penyelesaian pekerjaan, disiplin, dan daya cipta. Selain itu, sejumlah elemen lain, seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, remunerasi, motivasi kerja, kebahagiaan kerja, dan lain sebagainya, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian gaji diyakini akan membantu menginspirasi dan mendorong pekerja, sehingga memungkinkan mereka berkontribusi positif kepada perusahaan. Menghargai karyawan atas jasa mereka dikenal sebagai kompensasi. Uang atau barang non-moneter seperti kendaraan pemerintah, laptop, dan perlengkapan kantor lainnya dapat digunakan sebagai pembayaran. Kompensasi ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mempertahankan staf yang berkinerja terbaik, dan menginspirasi lingkungan kerja yang menyenangkan di antara pegawai, yang semuanya akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena kinerja seorang

karyawan meningkat seiring dengan kenaikan gaji, dan sebaliknya—tingkat kompensasi yang lebih rendah berarti semangat atau kinerja yang lebih lemah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengaturan kompensasi yang adil dan wajar. Berbicara tentang Kompensasi Pemerintahan Kabupaten Nias Selatan telah menetapkan UMK (Upah Minimum Kabupaten atau Kota) sebesar Rp. 2.809.915 perbulan, sebagai landasan pemberian kompensasi tenaga kerja.

Kompensasi yang diterima seorang pegawai dapat berbeda-beda atau meningkat berdasarkan kenaikan pangkat, golongan, dan jabatannya, yang ditentukan oleh gaji dan kompensasinya. Dalam hal ini termasuk pegawai Kantor Camat Luahagundre Maniamolo. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, ada beberapa masalah ditemukan dilokasi penelitian, sesuai pernyataan pegawai terkadang terlambat menerima gaji, pegawai menerima gaji tiap bulan per tanggal 1, tetapi pegawai kadang baru menerima gaji 2-3 bulan, kemudian fasilitas kerja dalam hal ini berupa komputer disetiap ruangan pegawai masih belum lengkap, sehingga mengakibatkan pegawai kurang semangat dalam bekerja. Masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja dilihat dari keseharian, masalah waktu, masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat, yang seharusnya jam masuk kantor pukul 08.00 dan jam pulang kantor pukul 16.00 tetapi masih ada pegawai yang terlambat masuk kantor kadang ada yg masuk pukul 09.15 ataupun pukul 10.00 dan pulang lebih awal dari jam pulang kantor yang telah ditentukan, dan masih ada pekerjaan yang

sering tertunda atau tidak terselesaikan dengan tepat waktu karena masalah printer tidak ada sehingga administrasi jadi macet dan membuat pekerjaan menumpuk.

### **Batasan Masalah**

Mengingat permasalahan pembuktian yang dapat dikenali di atas, maka ahli membatasi permasalahan tersebut, untuk itu karena keterbatasan penulis esai dalam hal waktu, maka pemeriksaan ini dibatasi sehubungan dengan masalah yang ada. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo".

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan landasan permasalahan, bukti-bukti yang dapat dikenali mengenai permasalahan tersebut, dan definisi permasalahan yang tergambar di atas, maka rencana permasalahan dalam eksplorasi ini adalah: "Adakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo?"

### **Konsep Kompensasi (X)**

Memberi penghargaan kepada karyawan dengan kompensasi menunjukkan kepada mereka seberapa besar organisasi menghargai kontribusi mereka terhadap pertumbuhannya. Tidak harus berupa uang tunai atau upah; hal ini dapat berupa tunjangan seperti cuti berbayar, tunjangan, atau insentif. Supomo (2018:96) mengartikan kompensasi sebagai ungkapan rasa terima kasih suatu organisasi atau perusahaan atas kerja seorang karyawan, termasuk segala gagasan, perasaan, atau tenaga yang disumbangkan karyawan tersebut kepada lembaga tersebut. Afandi (2017:191)

mengartikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan, baik dalam bentuk tunai atau melalui produk yang diperoleh secara langsung atau tidak langsung, yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada bisnis.

### **Konsep Kinerja Pegawai (Y)**

Pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya disebut kinerja. Afandi (2017:84) mengartikan kinerja sebagai hasil yang dicapai individu sesuai dengan norma-norma yang relevan dengan tugas yang dihadapi. Edison dkk. (2018: 188), sebaliknya mengatakan kinerja merupakan hasil suatu proses yang dipantau dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian atau peraturan yang telah dinegosiasikan sebelumnya.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi (X)**

Menurut Priansa (2017:307) "adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi. yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja dan produktivitas kerja Tidak diragukan lagi, setiap perusahaan bertujuan untuk memaksimalkan pendapatannya. Keuntungan dapat berupa keuntungan berwujud maupun tidak berwujud. Oleh karena itu, agar seorang karyawan dapat berkontribusi pada perusahaan, mereka harus mampu meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya. Kompensasi yang melebihi kontribusi pekerja kepada perusahaan tidak dapat dibayarkan oleh pemberi kerja.
2. Kemampuan Membayar Kemampuan perusahaan menentukan kompensasinya.

3. Kesiediaan Membayar  
Kebijakan mengenai kompensasi karyawan akan dipengaruhi oleh kesiediaan untuk membayar. Meskipun banyak perusahaan mampu menawarkan remunerasi yang signifikan, tidak semua perusahaan bersedia melakukannya.
4. Suplai dan Permintaan Pegawai  
Jumlah pekerja di pasar tenaga kerja akan berdampak pada struktur upah. Pekerja yang tidak lebih baik dari pekerja biasa dalam hal bakat dan keterampilan akan dibayar lebih rendah.
5. Serikat Pekerja  
Buruh, karyawan, atau serikat pekerja akan berdampak pada praktik pengupahan. Ketika sebuah perusahaan ditemukan gagal memberikan remunerasi yang adil, sesuai, dan masuk akal, serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk mendapatkannya.
6. Undang-undang dan Peraturan yang Berlaku  
Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan kini menjadi fokus perhatian karena berdampak langsung terhadap karyawan, yang merupakan komponen paling penting dalam bisnis dan perlu dilindungi. Tidak diragukan lagi bahwa undang-undang dan peraturan akan berdampak pada struktur gaji perusahaan. Misalnya, peraturan dan undang-undang yang berkaitan dengan gaji minimum karyawan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y)**

Berikut ini adalah beberapa variabel yang mempengaruhi seberapa baik kinerja

karyawan. Sebagaimana diungkapkan Afandi (2018:86), secara spesifik:

- a) Kepribadian, Minat Kerja, dan Kemampuan
- b) Pemahaman dan penerimaan pekerja atas perannya dalam aktivitas yang diberikan kepadanya; c) Tingkat motivasi kerja, atau kekuatan yang mendorong, membimbing, dan menopang perilaku.
- c) Kompetensi seorang pegawai diartikan sebagai keahliannya.
- d) Fasilitas kerja, atau kumpulan peralatan untuk membantu kelancaran usaha.
- e) Budaya tempat kerja, yaitu kebiasaan kerja karyawan yang inventif dan kreatif
- f) Kepemimpinan, atau bagaimana seorang pemimpin membimbing bawahannya dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja, atau peraturan perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan untuk mencapai tujuan.

Duha (2020:181) mengidentifikasi enam variabel yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Proses penyaluran pertanggungjawaban. Pengalihan tanggung jawab melibatkan pemimpin mendelegasikan tugas, tanggung jawab, wewenang, kekuasaan, dan pengaruh kepada bawahan.
2. Koneksi yang kuat dan memuaskan. Konflik, perbedaan pendapat, dan kesalahpahaman dalam berbagai ukuran pasti akan muncul di dalam bisnis. Berbagai peristiwa di atas dapat disebabkan oleh berbagai dinamika. Oleh karena itu, penting untuk menjaga pengembangan hubungan yang kuat dan afirmatif dengan membina komunikasi yang efektif di seluruh area fungsional dalam bisnis.

3. Kemahiran dengan Materi Pekerjaan  
Tentu saja salah satu elemen kunci yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah penguasaan materi pekerjaan. Masyarakat mampu mengatur pekerjaannya dan dirinya sendiri bila ia mahir menggunakan alat-alat perdagangannya.

4. Harapan  
Harapan individu menunjukkan bahwa mereka benar-benar ingin terus berkinerja karena hal tersebut akan memungkinkan mereka memperoleh manfaat dari kinerja mereka.

5. Prospek Perkembangan ketika orang mampu mencapai tujuan mereka atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Orang-orang juga mencari peluang berbeda untuk maju dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk menjadi advokat dan motivator bagi orang-orang untuk tetap bertahan dalam organisasi.

6. Lingkungan kerja  
Persyaratan mendasar untuk integrasi dengan semua keadaan dan pengaturan di dalam perusahaan adalah perspektif dan kesadaran akan konteks di mana orang-orang fokus pada tugas mereka. Orang-orang akan berkinerja lebih baik di perusahaan jika mereka mengenal lingkungan sekitar dan organisasi.

### Indikator Kompensasi (X)

Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194):

1. Upah dan Gaji  
Upah biasanya terkait dengan tingkat gaji per jam. Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tingkat

pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif  
Insentif merupakan kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan  
Contoh tunjangannya adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

4. Fasilitas  
Contoh fasilitas adalah tunjangan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses pesawat perusahaan yang didapat karyawan. Tunjangan dapat mewakili sejumlah besar kompensasi, terutama bagi para eksekutif yang dibayar tinggi.

Menurut Simamora (2014) mengemukakan indikator kompensasi, adalah sebagai berikut, antara lain:

1. Gaji: Ini adalah jumlah uang yang diterima karyawan setiap bulan sebagai imbalan atas kontribusi mereka.
2. Upah: Ini adalah pembayaran yang diberikan langsung kepada pekerja, dipotong dari jam kerja mereka.
3. Insentif Karyawan yang berkinerja di atas standar tertentu akan menerima manfaat moneter langsung dalam bentuk insentif.
4. Tunjangan Imbalan Pembayaran yang diberikan kepada anggota staf tertentu sebagai pengakuan atas usahanya.
5. Fasilitas Organisasi menyediakan fasilitas pendukung ini.

### Indikator Kinerja Pegawai (Y)

Rachmawati (2016) mencantumkan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas, kemampuan menyelesaikan sesuatu sesuai jadwal dan akurat.
2. Kuantitas  
Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, keteraturan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan hasil pekerjaan.
3. Pengetahuan kerja, kompetensi, dan pemahaman tentang proses dan fasilitas kerja.
4. Tanggung jawab  
etos kerja, kemampuan menyelesaikan proyek tanpa bantuan
5. disiplin  
Tepat waktu dan patuhi kebijakan bisnis.

Sedangkan menurut Afandi (2018:89) mengemukakan indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kuantitas hasil pekerjaan  
semua satuan ukuran yang mungkin untuk kuantitas kerja yang dapat dinyatakan sebagai suatu angka atau yang setara dengan angka lain.
2. Kualitas hasil pekerjaan  
setiap satuan pengukuran berbasis angka atau numerik yang serupa yang dihubungkan dengan kaliber atau atribut hasil pekerjaan.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Gunakan beberapa sumber daya secara bijaksana dan ekonomis.
4. Disiplin dalam bekerja  
Patuhi semua undang-undang dan peraturan yang relevan.
5. Inisiatif  
Kapasitas untuk membuat keputusan dan bertindak secara moral sendiri, kemampuan untuk membedakan apa yang perlu dilakukan terhadap situasi di lingkungan sekitar Anda, dan kemauan untuk terus berusaha menyelesaikan banyak tugas bahkan ketika menghadapi kesulitan yang semakin besar.

6. Akurasi  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran pekerjaan menunjukkan apakah pekerjaan tersebut telah memenuhi tujuannya atau belum.
7. Kepemimpinan  
Tindakan seorang pemimpin memotivasi atau memberikan contoh bagi bawahannya untuk mencapai tujuan kelompok.
8. Jujur  
Salah satu sifat manusia yang sulit dipraktikkan.
9. Kreativitas  
pikiran atau operasi mental yang mencakup penciptaan konsep.

Selanjutnya menurut Duha (2014: 323) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitas  
Standar ini dilaksanakan dengan membandingkan kemampuan yang ada dengan volume pekerjaan yang seharusnya (standar norma kerja).
- b. Kualitas: Penekanan kriteria ini adalah pada kualitas pekerjaan dan bukan pada kuantitasnya.
- c. Ketepatan waktu  
Mematuhi kebijakan lembaga sambil menyesuaikan waktu kerja itulah yang dimaksud dengan ketepatan waktu.
- d. Kehadiran  
Kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan agensi tentang kehadiran, kedatangan dan keberangkatan tepat waktu dari pekerjaan, dan berangkat untuk urusan tidak resmi.
- e. Kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain  
Kapasitas karyawan untuk menghasilkan konsep dan melakukan aktivitas yang memfasilitasi pencapaian pekerjaan.

## B. Jenis Penelitian

### Uji Instrumen

1. Uji validitas data.  
Uji validitas ini menggunakan alat ukur yaitu angket untuk mengetahui keabsahan data yang telah diperoleh.
2. Uji reabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah suatu alat pengukur dapat diandalkan dan mempertahankan keakuratannya ketika beberapa pengukuran dilakukan.

### Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas data. Untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdistribusi normal merupakan tujuan dari uji normalitas.
2. Uji Heteroskedastisitas: varians residual dalam model regresi yang bervariasi antar data. Dengan menggunakan program SPSS 21 For Windows digunakan uji Metode Grafik (Scatter Plot) untuk mengetahui apakah terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t). Pengaruh positif parsial variabel independen (per variabel) terhadap variabel dependen dinilai dengan menggunakan uji parsial (uji t) yang juga menentukan apakah variabel independen berpengaruh besar terhadap variabel dependen atau tidak.
2. R<sup>2</sup> adalah koefisien determinasi. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebagaimana didefinisikan oleh Bahri (2018:192) merupakan ukuran statistik mengenai kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Ini juga dapat dianggap sebagai besarnya pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

## Metode Analisis Data

Pendekatan analitik linier langsung adalah teknik yang digunakan. Bahri (2018) menyatakan bahwa variabel independen tunggal menjadi dasar analisis regresi, yaitu metode matematis untuk memperoleh persamaan yang menyatakan hubungan antara variabel independen dan dependen. Menurut Bahri (2018:195), regresi linier sederhana diartikan sebagai regresi linier dengan satu variabel prediktor yang bebas dan direpresentasikan dalam bentuk persamaan.

$$Y = a + bx + e$$

- Y = variabel dependen  
a = nilai konstanta  
b = koefisien regresi  
x = variabel independen  
e = Error (residu)

## C. Temuan Penelitian dan Pembahasan

### Uji validitas dan uji reliabilitas

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X)

Pada perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka koefisien hubungan yang diperoleh dihitung untuk benda artikulasi nomor 1 sampai 12 adalah positif. Berdasarkan hasil pengujian terhadap 30 responden diperoleh r tabel sebesar 0,361 dengan derajat Dengan demikian cenderung beralasan bahwa hal-hal yang dinyatakan nomor 1 sampai dengan 12 dinyatakan substansial dengan alasan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Nilai *Cronbach Alpha* sebesar pada penelitian 0,775 > 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

#### 2. Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (X)

Pada perhitungan uji validitas pada item total statistic, maka koefisien hubungan r yang ditentukan untuk hal artikulasi nomor 1 sampai 15 adalah positif. Nilai rtabel sebesar 0,361 dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh dari penelitian yang di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo dengan jumlah responden 30 orang. Oleh karena itu, dapat beralasan bahwa hal-hal yang diumumkan pada angka 1 sd 15 diucapkan substansial dengan alasan rhitung > rtabel. Nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,884 > 0,361 pada penelitian nilai maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas.

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N	30	30
Nor	.0000000	.0000000
mal	1.0000000	.9826073
Para		7
mete		
rs <sup>a,b</sup>		
Most	.157	.145
Extre		
me	.139	.145
Diffe		
renc	-.157	-.103
es		
Kolmogorov-	.860	.792
Smirnov Z		
Asymp. Sig.	.450	.557
(2-tailed)		

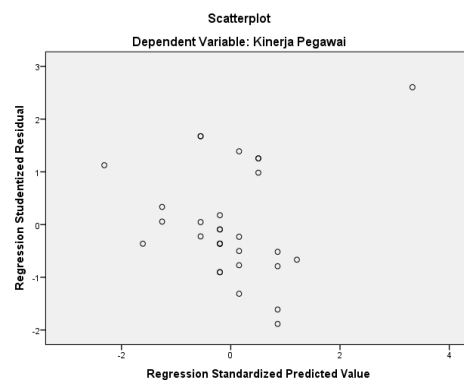
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil olahan peneliti 2024 menggunakan SPSS 21

Nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,557 > 0,05 menunjukkan bahwa sampel yang diambil dari populasi tersebar secara teratur, hal ini didukung dengan pengolahan data. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat sebaran normal pada data sisa.

### 2. Uji Heteroskedastisitas.



Data pada gambar di atas mengelilingi garis diagonal dan bergerak ke arah tersebut, menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi konvensional.

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1	(Constant)	36.581	12.483	2.930	.007

Kompensasi	.515	.246	2.090	.046
------------	------	------	-------	------

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Sumber : Hasil penelitian 2024 dengan pengolahan data SPSS 21

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y), diperoleh thitung bernilai 2,090 sedangkan ttabel bernilai pada  $\alpha = 0,005$  dengan tingkat peluang  $n-2 (30-2) = 28$  adalah 1,696 dan tingkat signifikannya  $0,046 > 0,05$ . Karena nilai thitung ( $2,090 > 1,696$ ) maka pilihan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Luahagundre Maniamolo

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.367 <sup>a</sup>	.135	.104

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

a. *Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X)*

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi sebesar 0,135 (13,5%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 13,5% keragaman variabel terikat (kinerja pegawai) dan dapat dijelaskan sisanya 86,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### Persamaan Regresi

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian diperoleh persamaan regresi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan persamaan regresi di bawah ini:

$$Y = 36.581 + 0,515X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai (Variabel terikat)

a = 36.581

b = 0.515

X = Kompensasi (variabel bebas)

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan hasil yg positif. Persamaan regresi diatas memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 36.851 merupakan nilai tetap variabel kinerja pegawai saat variabel kompensasi bernilai nol. Koefisien regresi (b) merupakan hasil variabel X dan variabel Y sebesar 0.515 menunjukkan bahwa nilai kompensasi mengalami kenaikan 1 maka akan memberikan dampak pada peningkatan nilai variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,515 atau 51,5% yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data penelitian ini yaitu: tentang "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo" maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa ada pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo, berdasarkan hasil model regresi  $Y = 36.581 + 0,515X$ , hal ini didukung oleh beberapa nilai pengujian yaitu:

1. Berdasarkan nilai thitung (2.090) dan ttabel (1.669) dan tingkat signifikan sebesar

0,046 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Luahagundre Maniamolo.

2. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,135 artinya kompensasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar (13,5%) sedangkan 86,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan hasil persamaan regresi, nilai konstanta sebesar 36.581 merupakan nilai variabel kinerja pegawai (Y) saat variabel kompensasi (X) bernilai nol dan koefisien regresi (b) sebesar 0,515 artinya bahwa setiap kenaikan sebesar satu pada kompensasi, maka kinerja pegawai (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,515 atau 51,5%. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada kompensasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan untuk:

1. menerapkan kompensasi yang tepat seperti fasilitas lebih ditingkatkan lagi terutama fasilitas ruang kantor yang belum optimal perlu dibenahi sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab cepat terselesaikan.
2. Diharapkan kepada seluruh pegawai agar lebih meningkatkan lagi kinerjanya khususnya dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan yang diberikan pimpinan sehingga dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan tujuan instansi tercapai.

3. Dengan adanya skripsi yang penulis buat maka penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sebagai sebuah pedoman atau bahan dalam penulisan skripsi-skripsi selanjutnya selain itu, penulis juga berharap semoga banyak yang melakukan penelitian menyangkut tentang motivasi kerja pegawai agar lebih baik kedepannya.

#### E. Daftar Pustaka

- Dakhi, P. (2023). The Influence Of Service Quality And Product Quality On Consumer Satisfaction With Purchasing Decisions As Intervening Variables At Alfamidi Diponegoro Teluk Dalam-Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 956–964. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Duha, T. (2023). The work performance employees of the environmental service of south nias district was examined from the effect of work ethic and communication. *Journal of Management Science (JMAS)*, 6(3), 462–469.
- Duha, T., & Dakhi, Y. (2020). Job Satisfaction of Non-Permanent Teachers in South Nias Amid Limitation. *Jurnal Manajemen*, 24(2), 250–265. <https://doi.org/10.24912/jm.v24i2.646>
- Fau, J. F. (2020). ANALISIS EKSPOR KARET DAN KOPI INDONESIA KE NEGARA JEPANG DAN NEGARA SINGAPURA (PENDEKATAN MODEL GRAVITY). *Jurnal Education and Developmen*, 8(3), 932–937.
- Fau, J. F., & Buulolo, P. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor

- Samsat kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 533–536. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12104>
- Fau, J. F., Waruwu, Y., Jaya Mendrofa, K., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Telukdalam. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12786>
- Fau, J. F., & Wau, M. (2022). Implementasi Kebijakan Refocusing Anggaran Penanggulangan Covid -19 di Kabupaten Nias Selatan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 187–191. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11478>
- Fau, S. H., & Gohae, A. S. (2022). The Effect Of Profitability And Liquidty On Value Companies With Capital Structure As Intervening Variables. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 1679–1687. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Gohae, A. S. (2020). PENGALAMAN MAGANG, MINAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP KESIAPAN KERJA MAHASISWA AKUNTANSI. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Akuntansi)*, 4(3), 1954–1964.
- Manao, A. (2020). PENGARUH PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN PADA SALON LIDEO. *Jurnal Education and Development*, 8(2), 301–303.
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2022). PENGARUH KONFLIK TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KSP3 NIAS. *JURNAL MathEdu (Mathematic Education Journal)*, 5(3), 189–193. <http://journal.ipts.ac.id/index.php/>
- Wau, M., & Dakhi, Y. (2022). Pengaruh Profitabilitas terhadap Nilai Perusahaan Struktur Modal sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Sierad Produce Tbk 1. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 173–186. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i2.11428>
- Wau, M., Dakhi, Y., & Mendrofa, K. J. (2021). The Role of Corporate Governance as Moderating Variable Between Capital Structure and Mining Company Performance. *Journal of Economics, Finance and Accounting Studies (JEFAS)*, 3(2), 152–157. <https://doi.org/10.32996/jefas>
- Wau, M., Manao, A., & Dakhi, Y. (2023). Pengaruh Pengawasan Internal dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial. *Pengayaan: Jurnal Manajemen*, 13(1), 166–173.
- Wau, M., & Waruwu, Y. (2021). Pengaruh Kebijakan Deviden Terhadap Kinerja Perusahaan Pertambangan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018. *JURNAL MUTIARA AKUNTANSI*, 6(2), 103–117. <https://doi.org/10.51544/jma.v6i2.2157>
- Wau, Y., & Wau, M. (2023). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pelayanan terhadap Kinerja Dinas Pertanian dan

Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Barata. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 572–582.

<https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12107>

Zagoto, R., & Zalogo, E. F. (2023). PENGARUH SOSIALISASI PAJAK DAN LAYANAN INSTANSI TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK PAJAK BUMI DAN BANGUNAN PERKOTAAN DAN PERDESAAN. *JURNAL ILMIAH BISNIS DAN PERPAJAKAN*, 5(1), 83–89.