

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA SEKECAMATAN PASIMASUNGGU TIMUR KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

*The Influence of Financial Compensation on Employee Performance at Village Offices
in East Pasimasunggu District, Selayar Islands Regency*

Nur Annisa¹⁾, Dg. Maklassa²⁾, Sitti Mahrumi³⁾

Email: ansarandi39@gmail.com¹⁾, sitti.marhumi@unismuh.ac.id²⁾,
dg.maklassa62@gmail.com³⁾

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar,
Sulawesi Selatan 90231

Abstract

This study aims to analyze the effect of financial compensation on employee performance at village offices throughout Pasimasunggu Timur District, Selayar Islands Regency. The background of this research is based on the importance of financial compensation as one of the motivational factors that can influence employee productivity and work effectiveness in supporting the achievement of organizational goals. This research employed a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to the entire population of 40 employees, using a saturated sampling technique. The data were analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and simple linear regression analysis with the help of SPSS v16.0 for Windows. The results of the study show that financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, with a coefficient of determination of 47.5%. This means that 47.5% of the variation in employee performance can be explained by financial compensation, while the remaining 52.5% is influenced by other factors not examined in this study. The implications of these findings emphasize that improving financial compensation policies that are fair, adequate, and aligned with employees' needs will encourage job satisfaction and enhance work motivation, which directly contributes to better performance. This study provides practical contributions for village governments in designing more effective compensation systems, as well as academic contributions in strengthening the study of human resource management, particularly in the village government sector.

Keywords : *Financial Compensation, Employee Performance, Human Resource Management, Village Government*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa se-Kecamatan Pasimasunggu Timur, Kabupaten Kepulauan Selayar. Latar belakang penelitian didasari oleh pentingnya kompensasi finansial sebagai salah satu faktor motivasional yang dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 40 pegawai, dengan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS v16.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%. Hal ini berarti bahwa 47,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi finansial, sedangkan sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kebijakan kompensasi finansial yang adil, layak, dan sesuai kebutuhan pegawai akan mendorong terciptanya kepuasan kerja serta meningkatkan semangat kerja yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi pemerintah desa untuk merancang sistem kompensasi yang lebih efektif, serta kontribusi akademik dalam memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor pemerintahan desa.

Keywords : *Kompensasi Finansial, Kinerja Pegawai, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemerintahan Desa*

PENDAHULUAN

Aset berkualitas diilustrasikan, antara lain, dengan eksekusi dan efisiensi yang unggul. Kualitas perilaku berorientasi tugas dan pekerjaan seseorang berdampak pada kinerjanya. Demikian pula, kinerja guru dapat diperiksa dari dua perspektif—pengembangan profesional dan administrasi. Eksekusi merupakan indikasi kerja yang dilakukan oleh perwakilan atau asosiasi, sehingga perlu dilakukan upaya untuk lebih mengembangkan eksekusi. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaji ini termasuk eksekusi. Kualitas kinerja dan motivasi kerja (Ridwan, 2019).

Menghadapi kenyataan ini, SDM secara keseluruhan struktur dan potensinya menjadi pertimbangan mendasar untuk unggul dan merupakan jalan untuk maju mulai saat ini. Buruh bisa menjadi pemimpin organisasi di hampir semua organisasi. Akibatnya, upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi program penting di tempat kerja (Syah, 2013).

Di dunia yang mengglobal ini, bisnis harus bekerja lebih efektif dan efisien untuk bersaing. Organisasi harus mampu meningkatkan daya saingnya agar tetap dapat beroperasi dalam menghadapi tingkat persaingan yang semakin meningkat. Untuk menjalankan kegiatan yang biasa disebut dengan pegawai atau SDM. Pegawai atau pegawai merupakan faktor yang paling menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Menurut Silaen dkk. Pada tahun 2021, agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, diperlukan pegawai yang tidak hanya memenuhi persyaratan organisasi tetapi juga mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan mungkin dapat dengan dibantu oleh kinerja karyawan yang tinggi.

Ada sejumlah faktor yang berperan penting dalam tingginya kinerja para pekerja tersebut. Diantaranya adalah disposisi organisasi yang memberikan perhatian luar biasa terhadap bantuan pemerintah pekerja, khususnya di bidang remunerasi. Tujuan remunerasi yang dicapai oleh organisasi antara lain, menghargai prestasi pekerja, menjamin kesopanan di antara perwakilan, mempertahankan perwakilan, memperoleh lebih banyak pekerja, dan sistem penggajian harus dapat mendorong pekerja. Pemberian gaji merupakan hal yang penting bagi perwakilan, karena besaran gaji merupakan persentase dari kinerja pekerja. Jadi jika kerangka remunerasi yang diberikan oleh organisasi cukup adil bagi perwakilan, maka hal tersebut akan mendorong pekerja untuk menjalankan tanggung jawab mereka dengan lebih baik (Marliani et al., 2016).

Defisit kinerja disebabkan oleh ketidaksesuaian antara perilaku aktual dan yang diharapkan. Lubang ini merupakan kontras antara cara berperilaku perwakilan yang sejati yang menggabungkan informasi, kemampuan dan perspektif dan perilaku perwakilan yang diantisipasi oleh organisasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang berbeda atau pekerjaan yang diserahkan kepada perwakilan. Untuk mengatasi lubang dalam keterampilan individu ini, organisasi melakukan a program persiapan. kekurangan).

Eksekusi tidak ada hubungannya dengan kebingungan antara cara berperilaku yang sebenarnya dan perilaku yang diantisipasi. Lubang ini merupakan kontras antara cara berperilaku sebenarnya dari perwakilan yang menggabungkan informasi, kemampuan dan perspektif dan perilaku pekerja yang diperkirakan oleh organisasi harus ditindaklanjuti dengan pekerjaan lain atau pekerjaan yang dibagikan kepada mereka. pekerja sehingga untuk mengatasi kesenjangan kemampuan individu, organisasi melakukan program persiapan (Mutholib, 2019).

Jenis pembayaran langsung adalah angsuran dasar yang terdiri dari tingkat pembayaran dan upah, biaya pelaksanaan, motivasi termasuk imbalan, komisi, peredaran manfaat dan penyebaran penawaran. Angsuran kebobolan adalah rencana dana cadangan anuitas pembelian saham. Hanya gaji dan bonus yang merupakan kompensasi ekonomi langsung dalam penelitian ini. Pembayaran atau keuntungan yang tidak dibayar, misalnya angsuran dan administrasi yang menjaga dan menambah kompensasi penting, dan organisasi membayar seluruh atau sebagian dari keuntungan tersebut (Permana dan Pracoyo, 2022).

Eksekusi perwakilan. Eksekusi yang representatif berdampak pada jumlah yang mereka tambahkan ke dalam asosiasi, yang mencakup, di samping hal-hal lain, jumlah hasil, sifat hasil, rentang waktu hasil, partisipasi dalam pekerjaan, dan disposisi yang menyenangkan.

Sesuai Supatmi dkk. (2012), kemungkinan ketidaknyamanan di tempat kerja, rendahnya kompensasi atau upah, tidak adanya inspirasi, dan kekecewaan terhadap pekerjaan semuanya berdampak buruk pada pelaksanaan perwakilan.

Menyinggung landasan yang telah tergambar, pencipta merasa tertarik untuk mengangkat judul terbitan ini menjadi subjek proposal yang bertajuk, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur Kab. Selayar".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu siklus eksplorasi yang melibatkan angka-angka sebagai instrumen utama untuk membedah fenomena yang diteliti. Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa se-Kecamatan Pasimasunggu Timur, Kabupaten Kepulauan Selayar, selama dua bulan, yaitu dari Juni hingga Agustus 2024. Definisi operasional variabel digunakan untuk memberikan arti pada variabel dengan menetapkan indikator pengukurannya. Indikator-indikator tersebut meliputi kinerja pegawai, yang didefinisikan sebagai ukuran hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pada periode tertentu; kompensasi finansial, yang merupakan elemen penting dalam hubungan antara pegawai dan organisasi untuk mempertahankan standar hidup layak; serta penggunaan skala Likert untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Desa se-Kecamatan Pasimasunggu Timur, sebanyak 40 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka digunakan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan responden. Dalam menentukan ukuran sampel, beberapa hal diperhatikan, seperti keseragaman data, rencana pemeriksaan, dan keterbatasan pengeluaran. Data yang digunakan meliputi data primer, yang diperoleh langsung dari pegawai, dan data sekunder dari Kantor Desa setempat. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Observasi dilakukan secara sistematis terhadap fenomena yang terjadi, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi secara langsung dari responden. Dokumentasi berupa arsip, catatan harian, dan dokumen lain juga digunakan untuk menggali informasi tambahan. Instrumen penelitian melibatkan alat-alat seperti survei, panduan wawancara, dan skala pengukuran. Data dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menyajikan data mentah dalam bentuk yang mudah dipahami. Uji validitas dilakukan untuk memastikan keakuratan pengukuran, dengan kriteria valid jika (r) hitung lebih besar dari (r) tabel. Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan konsistensi alat ukur. Analisis data mencakup statistik deskriptif, yang menggambarkan substansi variabel tanpa menguji hipotesis, serta analisis regresi linier sederhana untuk melihat hubungan antara variabel bebas, yaitu kompensasi finansial, dengan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Persamaan regresi linier sederhana yang digunakan adalah $(Y = a + bX)$, di mana (Y) adalah kinerja pegawai, (X) adalah kompensasi finansial, (b) adalah koefisien regresi, dan (a) adalah konstanta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Metode Analisis Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah instrumen butir-butir item telah memiliki tingkat kesahihan (validitas) dan tingkat keterandalan (reabilitas), maka perlu diadakan uji coba. Ketentuan yang diterapkan dalam penentuan kesahihan dan keterandalan instrumen dalam penelitian ini adalah, apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ pada batas signifikansi 5 %. Hasil uji validitas variabel diperoleh hasil pengujian instrument variabel kompensasi finansial secara keseluruhan memiliki nilai Corrected Item Total Correlation yang lebih besar dari 0,30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kompensasi finansial yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian, selain itu hal ini juga diperkuat oleh nilai signifikansi seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai sebesar 5 persen.

Sementara itu untuk hasil pengujian validitas instrumen variabel kinerja pegawai diperoleh bahwa hasil pengujian instrumen dari variabel kinerja pegawai pada seluruh kantor desa Sekecamatan pasimasunggu timur memiliki nilai yang lebih besar dari 0.30. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan dari variabel kinerja pegawai di seluruh kantor desa kecamatan pasimasunggu timur yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai signifikansi seluruh instrumen yang lebih kecil dari nilai sebesar 5 persen.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Person corelition	r Tabel	Ket.
X	0,690	0,301	Valid
	0,825		
	0,755		
	0,496		
	0,971		
	0,349		
	0,690		
	0,971		
	0,972		
	0,340		
	0,971		
	0,917		
Y	0,724	0,301	Valid
	0,665		
	0,768		
	0,480		
	0,661		
	0,539		
	0,406		
	0,724		
	0,683		
	0,603		

Sumber: Data Olahan (2024)

Dalam tabel 1 terlihat dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pengujian legitimasi eksperimental dilakukan dengan menguji instrumen pada eksternal contoh:

- 1) Berdasarkan hasil pemeriksaan informasi tabel 1 diketahui bahwa variabel harga memiliki 12 pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai Pearson Corelation berada diatas 0,30 dan nilai signifikan <0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Kompensasi Finansial secara tegas terkait atau dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.
- 2) Berdasarkan pemeriksaan informasi tabel 1, diketahui bahwa variabel keputusan pembeli memiliki 10 pertanyaan. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan nilai Pearson Corelation berada diatas 0,30 dan nilai signifikan <0,05. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai secara tegas terkit atau dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:

- 1) Pengukuran ulang (*repeted measure*) dengan cara memberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya.
- 2) Pengukuran sekali saja (*One Shot*) dengan cara hanya sekali saja memberikan kuesioner dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan pengukuran sekali saja (*One Shot*) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik Gronbach Alpha > 0,6.

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0.60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang variabel penelitian kompensasi finansial dan kinerja pegawai adalah reliable sehingga seluruh item pertanyaan layak dipergunakan dalam penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian

Variable	Scala mean if item delate	Scale variance if item deleted	Corrected item total correlation	Cronbach,s alpha if item deleted	Keterangan
Kemampuan kerja (X)	95,9000	137,197	,885	,842	Reliable
Kinerja pegawai (Y)	107,6333	161,206	,821	,855	Reliable

Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap konstruksi (variabel) diatas 0,6 diantaranya nilai variabel Kompensasi Finansial (X) sebesar 0,930, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,814 masing-masing diatas 0,60 dengan signifikan tabel 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kontruksi tersebut dapat dijadikan bahan penelitian.

2. Pengujian Analisis Data

Pemeriksaan ini berlangsung sekitar dua bulan, sampel dalam penelitian ini ditetapkan cara purposive dimana responden yang menjadi sasaran adalah Pegawai Dikantor Desa Sekecamatan Pasimasunggu Timur.

Tabel 3 Deskripsi Data Penelitian
Statistics

	Kompensasi finansial	Kinerja pegawai
N	Valid 40 Missing 0	40 0
Mean	49.0250	39.1750
Median	49.0000	36.0000
Mode	48.00	36.00
Std. Deviation	7.87234	5.24227
Variance	61.974	27.481
Minimum	32.00	32.00
Maximum	59.00	47.00

Sumber data: Hasil Data Olahan (2024)

a. Deskripsi Data Kompensasi Finansial (X)

Berdasarkan tabel 1 hasil uji informasi menunjukkan bahwa data nilai kompensasi finansial (X) paling rendah adalah 32,00, paling tinggi 32.00, rata-rata 49.0250, median 49.0000, modus 48.00, devisi standar 7.87234 dan varian adalah 61.974.

b. Deskripsi Data Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian informasi tabel diketahui bahwa data kinerja pegawai (Y) ddiperoleh nilai paling rendah 32.00, paling tinggi 47.00, rata-rata 39.11750, median 36.0000, modus 36.00, standar deviasi sebesar 5.24227 dan vrian 27.481.

3. Hasil Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan untuk mendeteksi. Tujuan analisis asumsi klasik adalah untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak.

Uji Normalitas dapat menggunakan uji Kolmogorof –smirnov. Untuk menguji terdistribusi secara normal, atau tidak maka dapat dilakukan tehnik uji kolmogorof – smirnov. Hasil uji Kolmogorof-smirnov yang ditampilkan pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas (K-S TEST)
One- Sample Kolmogorof – Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal parameters ^a	Mean	0000000
	Std. Deviation	3.74952240
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.124
	Negative	-.141
Kolmogorof –Smirnov Z		.890
Asymp.Sig. (2-tailed)		.406
Test distribution is Normal		

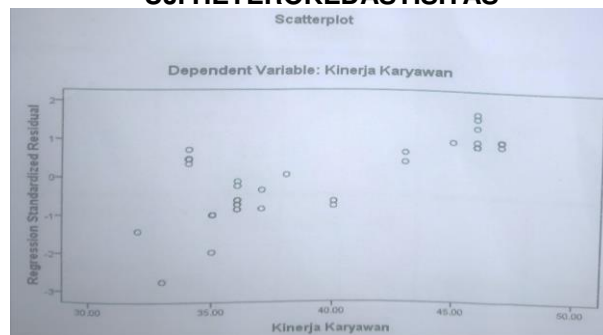
Sumber: Data Olahan (2024)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan Nilai K-S sebesar 0,890 (sig 0,406) untuk semua variabel tersebut diatas 0,05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Kompensasi Finansial (X), Dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan bahwa data dari masing-masing variabel penelitian tersebut secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi Heterokedastisitas dapat melalui grafik scatterplot deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X dan Y menyebar diatas dan angka 0 pada Sumbu Y . Seperti pada gambar

Tabel 5
UJI HETEROKEDASTISITAS



Gambar 1
Diagram Scatterplot Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel jelas tidak ada pola tertentu karna titik menyebar secara tidak terduga diatas dan dibawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat dianggap bahwa tidak ada efek samping dari heterosiditas dan itu menyiratkan bahwa mode regresi ini layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

4. Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan metode enter dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen.

Tabel 5
Hasil Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		t	Sig	Ket
	B	Std Error			
1 (constant)	16.359	3.835	4.266	.000	Signifikan Terbukti
Lingkungan Kerja	.465	.077	6.023	.000	

Adjusted R Square
t- table

Sumber: Data Olahan (2024)

Dari hasil analisis data diatas, maka hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut:

a. Analisis Data Inferensial

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis peneliti terlebih dahulu dilakukan regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis dari pemeriksaan diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 16.359 + 0,465x$$

Berdasarkan hasil inferensial uji regresi linear berganda sebagai berikut:

- 1) Konstanta (a)

Hal ini dimaksud jika variabel kompensasi finansial (X) tidak berubah, maka nilai keputusan pembeli (Y) adalah 16.359

- 2) Data variabel kompensasi finansial (X)

Nilai koefisien leverage untuk variabel X₁ adalah 0,465. Ini berarti bahwa untuk setiap kenaikan 1, maka variabel terikat juga meningkat sebesar 0,465.

b. Hasil Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini menentukan dari setiap variabel bebas kevariabel terikat. Jika nilai signifikan $\alpha < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara factor bebas dan variabel terikat secara eksklusif. Sebaliknya, jika makna $\alpha > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang masif. berikut hasil uji regresi (uji t) dicantumkan dalam tabel 4.12 yang telah diperiksa dalam berbagai uji analisis regresi sederhana.

c. Koefisien Determinasi

Model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi buat variabel bebas secara bersama sama terhadap variabel terikatnya menggunakan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R²). Bila (R²) yang diperoleh mendekati 1(satu) maka dapat dikatakan semakin bertenaga model tersebut membuktikan korelasi antara variabel bebas menggunakan variabel terikat. Sebaiknya bila (R²) makin mendekati 0(Nol) maka semakin lemah .

Jika (R²) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 6
Hasil koefisien Determinasi
Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.699 ^a	.488	.475	3.79854	1.760

a.predictors : kompensasi finansial

b. dependent variabel : kinerja pegawai

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai koefisien Adjusted R Square adalah 0,475. Arti dari koefisien ini adalah bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel kompensasi finansial (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 47,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor yang berbeda sebesar 52,5% yang tidak diangkat dalam penelitian.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa se-Kecamatan Pasimasunggu Timur, Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,465 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Selain itu, nilai Adjusted R² sebesar 0,475 menunjukkan bahwa 47,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi finansial, sementara sisanya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi tingkat kompensasi finansial yang diterima, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Secara interpretatif, kompensasi finansial yang adil dan sesuai kebutuhan dasar pegawai terbukti mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Kompensasi yang diberikan berupa gaji pokok, tunjangan, maupun insentif berfungsi tidak hanya sebagai pemenuhan kebutuhan hidup, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks Kantor Desa, kompensasi yang memadai mendorong pegawai untuk hadir tepat waktu, bekerja lebih disiplin, dan memberikan pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik merupakan salah satu instrumen manajemen yang strategis dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.

Dari sisi teori, hasil penelitian ini memperkuat pandangan Hasibuan (2014) bahwa kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang krusial karena dapat memengaruhi motivasi, kepuasan, serta kinerja pegawai. Teori kebutuhan Maslow juga menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan fisiologis dan rasa aman—yang biasanya diperoleh melalui kompensasi finansial—menjadi dasar dalam membangun motivasi kerja. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, pegawai akan memiliki dorongan lebih kuat untuk mencapai kebutuhan yang lebih tinggi, seperti pengakuan dan aktualisasi diri, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil ini konsisten dengan temuan Mutholib (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Marliani et al. (2016) juga menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Permana & Pracoyo (2022) yang menemukan bahwa kompensasi finansial bersama dengan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja pegawai sektor publik. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris tambahan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, baik di sektor swasta maupun pemerintahan.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya Pemerintah Desa di Kecamatan Pasimasunggu Timur untuk menyusun kebijakan kompensasi yang lebih transparan, adil, dan berorientasi pada kinerja. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai biaya, tetapi sebagai investasi dalam meningkatkan kualitas layanan publik. Pegawai yang merasa diapresiasi melalui kompensasi yang layak cenderung memiliki loyalitas tinggi, bekerja dengan lebih disiplin, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga membuka ruang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Hal ini penting mengingat kompensasi finansial hanya menjelaskan 47,5% dari variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor non-finansial yang tidak kalah penting dalam membentuk efektivitas kerja pegawai di sektor publik.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial pada dasarnya memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penciptaan kompensasi finansial yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dibahas sebelumnya maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi Finansial yang ternyata Selama ini menjadi pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai, untuk lebih diperhatikan ukuran ruang kerja, menambahkan AC untuk mengatasi panasnya suhu udara dalam ruangan kerja.
2. Kebijakan pimpinan dalam menerapkan kondisi lingkungan kerja kondusif untuk lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja Pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, o. (2019). *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di pt . global*. 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*, 6–23.
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Hikmah, N., Tahwin, M., & Ilhami, S. D. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 9(2), 150. <https://doi.org/10.47686/bbm.v9i2.615>
- li, B. A. B., & Pustaka, T. (2009). *No Title*. 26–50.
- li, B. A. B., & Teori, L. (2012). *No Title*. 12–33.
- Indirayana, tri putri. (2021). *pengaruh kualitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi informasi dan sistem pengendalian intern terhadap nilai informasi pelaporan keuangan pada organisasi perangkat daerah (opd) kota pekanbaru*. 6.
- Malayu Hasibuan. (2014). Fungsi sumber daya manusia. *Skripsi*, 21. https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16654/05.2_bab2.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Marliani, M., Parengkuan, T., & Lengkong, V. (2016). *ISSN 2303-1174 M.D. Marliani., T. Parengkuan., V.P.K. Lengkong. Pengaruh Kompensasi* 4(4), 1108–1117.
- Musafir. (2013). 111371-ID-kompensasi-finansial-dan-kompensasi-non[1]. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 50–65.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 7(3), 80. <https://doi.org/10.35384/jemp.v7i3.258>
- Rahmawati, M. D. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Asi. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian ASI Eksklusif Pada Ibu Menyusui*, 1(1), 11.
- Ramadana, W. S. (2019). Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada LPP TVRI Pusat Jakarta. *Skripsi*, 12–40.
- Ridwan, sakban ifnaldi nural rifanto bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019.
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Persero Pekanbaru. *Paper Knowledge . Toward a*

- Selviana, n. (2018). pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (bpkd) kabupaten taakalar. *gender and development*, 120(1), 0–22. http://www.uib.no/sites/w3.uib.no/files/attachments/1._ahmed-affective_economies_0.pdf<http://www.laviedesidees.fr/vers-une-anthropologie-critique.html>[http://www.cairn.info](http://www.cairn.info.lama.univ-amu.fr/resume.php?id_article=cea_202_0563%5cn).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- SOCIAL, M. D. S. Y. P. (2014). pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Syah, h. (2013). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan pada pt . Graha raja empat harits syah jurusan manajemen , fakultas ekonomi , universitas negeri surabaya kampus ketintang surabaya 60231. *Jurnal ilmu manajemen*, 1, 462–471.