

Article History: Received: 25 October 2024, Revision: 15 November 2024, Accepted: 10 December 2024, Available Online: 1 January 2025.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v9i1.3493>

## Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias

Bernada Ndruru <sup>1\*</sup>, Fatolosa Hulu <sup>2</sup>, Eduar Baene <sup>3</sup>, Idarni Harefa <sup>4</sup>

<sup>1\*,2,3,4</sup> Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Corresponding Email: nadaber949@gmail.com <sup>1\*</sup>

**Abstrak.** Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai. Tingkat kompensasi yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, yang mencakup gaji, tunjangan, dan insentif, terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Fenomena yang diamati meliputi penurunan motivasi kerja, menurunnya disiplin kehadiran, serta tidak tercapainya target pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data melalui perangkat lunak SPSS. Sampel penelitian terdiri dari 30 responden yang merupakan seluruh pegawai instansi tersebut. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja, di mana uji validitas variabel X dan Y menunjukkan nilai r hitung sebesar 0,742, lebih tinggi dari r tabel sebesar 0,361. Rata-rata skor kompensasi sebesar 6,42 dan rata-rata skor kinerja sebesar 7,24, keduaanya termasuk dalam kategori baik. Kesimpulannya, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Temuan ini menekankan pentingnya pengelolaan kompensasi yang efektif untuk mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

**Kata kunci:** Kompensasi; Kinerja; Pegawai; Pengaruh.

**Abstract.** Compensation is one of the important factors that influence employee behavior and performance. Higher compensation levels tend to improve employee welfare. This study aims to analyze the effect of compensation, which includes salary, allowances, and incentives, on employee performance at the Public Housing and Settlement Area Service of Nias Regency. The phenomena observed include decreased work motivation, decreased attendance discipline, and failure to achieve work targets. This study uses a quantitative approach with data analysis through SPSS software. The research sample consisted of 30 respondents who were all employees of the agency. The results of the analysis showed a significant effect between compensation and performance, where the validity test of variables X and Y showed a calculated r value of 0.742, higher than the r table of 0.361. The average compensation score was 6.42 and the average performance score was 7.24, both of which were included in the good category. In conclusion, compensation has a significant effect on employee performance, so that it can increase work motivation and productivity. These findings emphasize the importance of effective compensation management to support improved individual and organizational performance.

**Keywords:** Compensation; Performance; Employees; Influence.

## Pendahuluan

Kompensasi terkait erat dengan kualitas dan kuantitas kontribusi pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memengaruhi pencapaian tujuan serta kelangsungan program organisasi. Sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan kompetitif mampu menjamin kepuasan pegawai dan mempertahankan tenaga kerja berkinerja tinggi untuk mendukung pencapaian sasaran organisasi. Kompensasi finansial berfungsi untuk menilai jabatan, membangun struktur gaji, dan memberikan manfaat kepada pegawai. Menurut J. Long (Sinambela, 2018), kompensasi merupakan bagian dari sistem penghargaan ekonomi yang memengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Pada bidang kepegawaian, pemberian kompensasi finansial sering digunakan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Kompensasi tidak hanya meningkatkan penghasilan pegawai, tetapi juga mempengaruhi status sosial mereka. Penyesuaian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan komitmen pegawai terhadap tugas serta tanggung jawabnya.

Dalam organisasi pemerintahan, kebijakan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Penyesuaian kompensasi yang relevan dengan kebutuhan pegawai adalah elemen penting untuk meningkatkan kesejahteraan serta mendukung pelaksanaan tugas tanpa kendala finansial. Fenomena yang menjadi dasar penelitian ini adalah permasalahan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Penurunan motivasi kerja terindikasi akibat ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Disiplin kehadiran juga mengalami penurunan, yang tercermin dari keterlambatan pegawai dalam datang ke kantor. Selain itu, banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai target waktu, menyebabkan keterlambatan dalam pelaksanaan program kerja. Situasi ini mengakibatkan pegawai kehilangan semangat kerja karena merasa kompensasi yang diberikan tidak mencukupi. Permasalahan kinerja pegawai ini memiliki hubungan erat dengan sistem kompensasi yang

diterapkan. Fokus pada kompensasi merupakan langkah strategis untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias dan mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

## Tinjauan Literatur

### Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu instrumen utama untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Organisasi yang memberikan kompensasi dengan tepat dapat mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Pemberian kompensasi yang sesuai juga merupakan bagian dari strategi organisasi untuk memastikan kinerja pegawai tetap optimal. Besaran kompensasi yang diterima pegawai mencerminkan apresiasi terhadap kontribusi mereka, sekaligus berpengaruh pada kesejahteraan keluarga dan kehidupan sosial mereka. Rivai (2019) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai pengganti jasa yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi adalah bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yang mencakup penghargaan terhadap kerja keras pegawai. Flippo (2020) menjelaskan bahwa tujuan kompensasi meliputi tiga aspek utama: menarik individu berkualitas ke dalam organisasi, meningkatkan motivasi kerja untuk mencapai prestasi unggul, dan mempertahankan pegawai dengan menciptakan masa kerja yang panjang dan produktif. Indikator kompensasi menurut Azhar (2020) mencakup gaji yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, insentif yang sebanding dengan pengorbanan pegawai, tunjangan yang relevan dengan kebutuhan, serta fasilitas yang mendukung aktivitas kerja. Faktor-faktor ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memastikan pegawai merasa dihargai oleh organisasi.

### Kinerja

Kinerja adalah ukuran utama untuk menilai kontribusi individu atau kelompok terhadap pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan

kinerja menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia karena kinerja individu mempengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, waktu, dan kerja sama yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Afandi (2018) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, tanpa melanggar hukum dan tetap menjunjung nilai etika serta moral. Fahmi (2017) menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil proses kerja yang diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Pengukuran ini diperlukan untuk memastikan pegawai mencapai target organisasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Mangkunegara (dalam Setyowati dan Haryani, 2019) menyatakan bahwa kinerja mencakup hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian kinerja, menurut Sikula (2018), adalah proses sistematis untuk mengukur nilai, kualitas, atau status pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Proses ini juga memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan individu, sehingga pegawai dapat meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi. Dalam sektor pemerintahan, Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 dan Surat Edaran Kepala BAKN No. 02/SE/1980 menetapkan daftar penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS), yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, dan kepemimpinan. Menurut Sinungan (2020), pola perilaku memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas pegawai. Pola perilaku ini mencakup keinginan untuk mematuhi norma dan etika yang berlaku, kemampuan mengendalikan perilaku, serta ketahanan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Malayu S.P. Hasibuan (2018) menyatakan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pengembangan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, serta moral yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Bintoro dan Darianto (2019) mengidentifikasi lima indikator kinerja untuk mengevaluasi hasil

kerja pegawai: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar yang ditetapkan. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketepatan waktu mengukur sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal. Efektivitas menggambarkan efisiensi dalam pemanfaatan sumber daya untuk mencapai hasil terbaik. Kemandirian menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas tanpa terlalu bergantung pada bantuan pihak lain.

### **Hubungan Kompensasi dengan Kinerja**

Kompensasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, sistem kompensasi yang tidak memadai dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan produktivitas. Oleh karena itu, kompensasi menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai targetnya. Hubungan antara kompensasi dan kinerja mencakup berbagai aspek. Selain kompensasi finansial, penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, dan suasana kerja yang mendukung juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi yang terstruktur dengan baik tidak hanya memastikan pegawai bekerja dengan motivasi tinggi, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk mengukur hubungan antara variabel kompensasi dan kinerja pegawai secara objektif, melalui pengolahan data numerik menggunakan prosedur statistik. Pendekatan yang diterapkan adalah deskriptif, di mana analisis dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada kemampuannya dalam memberikan hasil yang terukur dan mendukung pengambilan keputusan berdasarkan data empiris. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Peneliti menggunakan metode sensus untuk menentukan sampel, yang berarti seluruh anggota populasi, yang berjumlah 30 orang, terlibat sebagai responden. Metode ini dipilih untuk memastikan bahwa data yang terkumpul mencakup seluruh individu dalam populasi, mengurangi potensi bias, dan memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang hubungan antara variabel yang diteliti.

Data dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel kompensasi sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pertanyaan yang disusun berdasarkan indikator yang telah diidentifikasi melalui tinjauan pustaka. Setiap pertanyaan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Sebelum digunakan, kuesioner diuji coba untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Uji coba dilakukan dengan melibatkan kelompok kecil responden untuk menguji pemahaman terhadap setiap pertanyaan serta untuk memastikan bahwa instrumen dapat mengukur variabel secara akurat. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Proses analisis dimulai dengan uji validitas, yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dihitung dengan membandingkan nilai korelasi  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikansi tertentu. Jika nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel, instrumen dianggap valid. Selain validitas, pengujian reliabilitas juga dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, dengan nilai mendekati satu menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi. Selanjutnya, analisis data menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh langsung antara kompensasi dan kinerja

pegawai. Persamaan regresi yang dihasilkan digunakan untuk menggambarkan hubungan antara kedua variabel. Koefisien korelasi dihitung untuk mengukur kekuatan hubungan antara kompensasi dan kinerja. Nilai koefisien korelasi berkisar antara -1 hingga 1, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variasi dalam kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi. Nilai koefisien determinasi disajikan dalam bentuk persentase untuk memudahkan interpretasi. Untuk menguji signifikansi hubungan antara kedua variabel, digunakan uji hipotesis dengan metode uji t. Nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel pada tingkat signifikansi 5%. Jika t hitung lebih besar daripada t tabel, maka hipotesis alternatif diterima, yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seluruh prosedur penelitian dirancang untuk menghasilkan data yang valid, reliabel, dan dapat dipertanggungjawabkan. Peneliti memastikan bahwa setiap tahap pengumpulan dan analisis data dilakukan secara cermat untuk menghindari kesalahan. Selain itu, supervisi dilakukan selama proses pengisian kuesioner untuk memastikan responden memahami pertanyaan yang diajukan dan memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi mereka. Pendekatan statistik yang digunakan dalam penelitian ini mencakup uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Semua analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan akurasi hasil. Hasil pengolahan data kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan grafik untuk memudahkan pemahaman.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kompensasi (X)

Untuk menguji validitas pada setiap butir soal peneliti menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan cara

membandingkan  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, dimana pada penelitian ini nilai  $r$  tabel dapat dilihat dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ ,  $df = 30 - 2$ ,  $df = 28$ . maka didapatkan nilai dari  $df = 28$  dengan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai

$r$  tabel = 0,361. Syarat dari pengujian validitas yaitu jika nilai dari  $r$  hitung positif dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka butir soal dapat dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel X

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r$ hitung)	$r$ tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Penelitian
1	X.1	0,607	0,361	Valid
2	X.2	0,701	0,361	Valid
3	X.3	0,545	0,361	Valid
4	X.4	0,554	0,361	Valid
5	X.5	0,685	0,361	Valid
6	X.6	0,609	0,361	Valid
7	X.7	0,593	0,361	Valid
8	X.8	0,692	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian Peneliti, olahan SPSS Versi 26 (2024).

Dari tabel di atas dapat dilihat hasil analisis uji validitas dengan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26, setiap butir soal pada variabel X memiliki nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel yakni 0,361. Yang berarti setiap butir soal pada variabel X dinyatakan valid. (untuk hasil total perhitungan SPSS dapat dilihat pada lampiran). Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuisioner. Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang diukur. Teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai antara dengan. Jika  $>$  maka pernyataan serta indikator yang digunakan dalam penelitian ini dianggap valid. Sedangkan jika  $<$  maka dapat dipastikan pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tidak valid.

### Uji Validitas Butir Soal Pada Variabel Kinerja (Y)

Peneliti melakukan uji validitas variabel kinerja (Y) seperti pada uji variabel sebelumnya dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Untuk melakukan uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, dimana pada penelitian ini nilai  $r$  tabel dapat dilihat dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ ,  $df = 30 - 2$ ,  $df = 28$ . maka didapatkan nilai dari  $df = 28$  dengan tingkat signifikansi 0,05 didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,361. Ketentuan atau syarat dari pengujian validitas yaitu jika nilai dari  $r$  hitung positif dan lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka butir soal dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Butir Soal Variabel Y

No	Keterangan	Pearson Correlation ( $r$ hitung)	$r$ tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Hasil Penelitian
1	Y.1	0,742	0,361	Valid
2	Y.2	0,443	0,361	Valid
3	Y.3	0,659	0,361	Valid
4	Y.4	0,518	0,361	Valid
5	Y.5	0,525	0,361	Valid
6	Y.6	0,676	0,361	Valid
7	Y.7	0,675	0,361	Valid
8	Y.8	0,709	0,361	Valid
9	Y.9	0,692	0,361	Valid
10	Y.10	0,781	0,361	Valid

Dari tabel di atas, diketahui bahwa validitas korelasi antar variabel menunjukkan korelasi dan signifikan antar setiap pasangan variabel dan nilai  $r$  hitung pada masing-masing item lebih besar dari  $r$  tabel, maka bisa disimpulkan bahwa variabel X dan Y semuanya valid. Sementara itu, reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat diandalkan, dengan *Cronbach's Alpha* yang mendekati 1 menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Dari Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Reliabilitas Coefficient</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria
Kompensasi	30	0,773	Tinggi
Kinerja	30	0,835	Tinggi

Dari tabel dapat diketahui hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel

menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai *Cronbach-alpha* yaitu 0,60, jadi semuanya dapat dikatakan reliabel atau instrumen dapat dipercaya dan dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan jenis uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menentukan apakah titik-titik data pada suatu kumpulan data, atau variabel tertentu, mempunyai distribusi normal atau tidak.

- 1) Jika nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$  maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.)  $< 0,05$  maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

	<i>Tests of Normality</i>			<i>Shapiro-Wilk</i>		
	<i>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></i>			<i>Statistic</i>		
	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>	<i>Statistic</i>	<i>df</i>	<i>Sig.</i>
Kompensasi	.124	30	.200*	.983	30	.901
Kinerja	.173	30	.022	.847	30	.001

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan tabel uji Normalitas tersebut, dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Versi SPSS computer program for windows 11 version 26, diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* sebesar  $0,901 > \text{Sig } 0,05$ . Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Koefisien Korelasi dan Determinasi

Adapun kriteria taraf signifikan dijabarkan sebagai berikut:

- a) 0,00-0,199 tingkat hubungan sangat lemah
- b) 0,20-0,399 tingkat hubungan lemah
- c) 0,01-0,599 tingkat hubungan cukup
- d) 0,60-0,799 tingkat hubungan kuat
- e) 0,80-1,00 tingkat hubungan sangat kuat

Untuk menguji dan membuktikan secara statistik pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja, maka penulis melakukan uji korelasi *product moment* dan uji determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 26.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary		Std. Error of the Estimate
			Adjusted R Square		
1	1.000 <sup>a</sup>	.999	.999		.275
a. Predictors: (Constant), Kompensasi					

Dari tabel di atas menunjukkan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja terdapat koefisien korelasi sebesar 0,100. Hal tersebut menandakan bahwa ada korelasi positif antara kompensasi terhadap kinerja yang tingkat hubungannya kuat, dan didapatkan juga nilai dari koefisien determinasi sebesar 0,999 yang dimasukkan kedalam rumus:

$$KD = rxy^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,999 \times 100\%$$

$$KD = 99,9\%$$

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 99,9%.

### Uji Regresi Linear Sederhana

Pengujian analisis statistik regresi linear sederhana pada penilitian ini menggunakan bantuan program komputer SPSS For Windows Versi 26. Yang dimana hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	45.940	13.884			3.309	.003
Kompensasi	.265	.207	.236		1.283	.210
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari tabel 4.15 Uji Uji regresi linear sederhana nilai standarnya 0,45,940 dan untuk variabel  $x$  sebesar 0,265. Jadi, persamaan linear regresi penelitian ini yaitu:

$$y = a + bx$$

$$y = 0,265 + 0,45,940$$

Sehingga kesimpulannya bahwa variabel  $x$  mempengaruhi variabel  $y$ .

### Uji Hipotesis

Uji T digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Secara teknis pengujinya dilakukan perbandingan antara nilai t hitung dengan nilai t tabel. Untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.026	.734			3.504	.000
Kompensasi	7.324	.012	7.356		7.427	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil uji T di atas variabel X kompensasi diperoleh nilai t hitung = 7,427 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 didapat t tabel sebesar 0,361. Yang menandakan bahwa t hitung > t tabel, yang berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hipotesis diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif berarti kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

### Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nias. Pemberian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menjadi salah satu faktor utama yang mendorong motivasi kerja, disiplin, dan produktivitas pegawai. Harpis dan Bahri (2020) menyatakan bahwa kompensasi yang disesuaikan dengan beban kerja mampu meningkatkan efisiensi dan

komitmen pegawai. Selain itu, Gulo *et al.* (2024) menemukan bahwa insentif non-finansial seperti penghargaan dan pengembangan keterampilan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Kompensasi yang dirancang secara adil memberikan dampak positif pada tingkat disiplin kerja. Pegawai yang menerima kompensasi yang sesuai lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu dan mengikuti aturan organisasi. Ishak (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik merupakan salah satu hasil dari hubungan positif antara kompensasi dan kinerja. Penelitian Jamaludin (2021) mendukung temuan ini dengan menyebutkan bahwa penghargaan finansial dan emosional meningkatkan dedikasi pegawai terhadap pekerjaannya.

Selain kompensasi, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan peluang untuk meningkatkan keterampilan. Budiman dan Steven (2021) menegaskan bahwa kombinasi kompensasi yang adil, suasana kerja yang mendukung, dan budaya organisasi yang baik menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Putra (2022) juga menyatakan bahwa pemberian kompensasi berbasis pencapaian mendorong efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya kebijakan kompensasi yang dirancang dengan prinsip keadilan dan relevansi. Strategi seperti pemberian bonus berdasarkan hasil kerja, peningkatan tunjangan yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai, serta pemberian penghargaan atas pencapaian kerja dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai (Olivia & Rozak, 2022; Oktikasari & Suyanto, 2023).

Pengelolaan kompensasi dapat dipadukan dengan program peningkatan keterampilan untuk mendukung daya saing organisasi secara keseluruhan (Herijanto *et al.*, 2024). Penelitian ini terbatas pada satu instansi pemerintah, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat diaplikasikan pada sektor lain. Penelitian lanjutan dapat dilakukan untuk mengkaji pengaruh faktor lain seperti budaya organisasi, kebijakan pengembangan sumber daya manusia, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Kasim, 2023; Pratiwi &

Hartawan, 2022). Mengintegrasikan berbagai aspek manajemen dengan kebijakan kompensasi dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja secara konsisten.

## Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan uji validitas, variabel kompensasi (X) dan kinerja (Y) dinyatakan valid, di mana nilai  $r$  hitung sebesar 0,742 lebih besar dari  $r$  tabel sebesar 0,361. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur variabel secara akurat. Uji reliabilitas juga mengindikasikan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang tinggi, dengan koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,691 untuk variabel kompensasi dan 0,724 untuk variabel kinerja, yang keduanya melampaui ambang batas 0,60. Koefisien korelasi sebesar 0,999 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kompensasi dan kinerja pegawai. Artinya, kompensasi tidak hanya memberikan dampak positif, tetapi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, membuktikan bahwa kompensasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan hasil kinerja pegawai. Hasil penelitian menguatkan pentingnya pengelolaan kompensasi yang baik untuk mendukung produktivitas pegawai. Sistem kompensasi yang dirancang dengan mempertimbangkan keadilan, relevansi, dan kinerja pegawai menjadi kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Temuan ini memberikan landasan empiris yang kuat untuk mengembangkan strategi peningkatan kinerja melalui pengelolaan kompensasi yang lebih terstruktur.

## Daftar Pustaka

- Budiman, J., & Steven, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Survey Pada Pegawai Kantor Kecamatan Sungai Raya Kab. Kubu Raya). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 79.

- Dewi Susita, S. E., & Busharmaidi, M. S. (2024). *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja (studi pada karyawan operasional pengangkutan sampahdinas kebersihan Kota Mataram). *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 8(1), 86-100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i1.415>.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Gulo, E. S., Waruwu, M. H., Mendrofa, S. A., & Lase, H. (2024). Peran program insentif non-finansial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif di Bank BNI Gunungsitoli. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1431-1436. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3163>.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh fasilitas kerja, pengawasan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13-27.
- Herijanto, B., Ghazani, S. F., Salsabilla, R. O., Rifa, P., Indriani, A., Munandar, I., ... & Sikki, N. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Novira. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 699-710.
- Ishak, O. (2022). DETERMINAN DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI INSTANSI PENDIDIKAN (STUDI KASUS PADA UNIVERSITAS GORONTALO). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 86-93. <https://doi.org/10.33998/jumanage.202.2.1.2.84>.
- Jamaludin, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang. *BUANA ILMU*, 6(1), 231-240.
- Kasim, M. I. (2023). Pengaruh Assessment Center, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 2(3), 434-444.
- Kurniawan, F. (2019). *Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen kompensasi*.
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27-33.
- Oktikasari, F. Y., & Suyanto, S. (2023). Analisis Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kompensasi sebagai Variabel Moderasi. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(5), 3224-3241. <https://doi.org/10.52644/joeb.v12i5.592>.
- Olivia, L., & Rozak, H. A. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 541-548.
- Pratiwi, I. G. A. I., & Hartawan, I. G. M. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. *JNANA SATYADHARMA*, 10(2).
- Putra, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia. *Journal of Business*

- and Economics (JBE) UPI YPTK, 7(3), 416-422.  
[https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.183.](https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i3.183)
- Ridwan, N. R. C. (2022). DETERMINASI KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SULAWESI SELATAN (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BOSOWA).
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.
- Sakban, S., Nurmala, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Saleh, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *J-MKLI Jurnal Manajemen dan Kearifan Lokal Indonesia*, 4(2), 70-80.
- Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 24-45.
- Shabri, H., Yasri, A., & Putra, M. D. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Kantor Wali Nagari Baringin Kecamatan Lima Kaum: Determinasi Kompensasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Al-Ittifaq: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 11-21.
- Sitasi, C., & Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompet Dhuafa Jakarta.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., ... & Salmia, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37-50.