



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 1528-1542

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Isnawati Daga<sup>1✉</sup>, Meyko Panigoro<sup>2</sup>, Roy Hasiru<sup>3</sup>, Irina Popoi<sup>4</sup>, Melizubaida Mahmud<sup>5</sup>

Universitas Negeri Gorontalo

Email: [isnadag16@gmail.com](mailto:isnadag16@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Sumber data dari penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner/angket. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 42 Pegawai. Sedangkansampel dalam penelitian ini adalah 42Pegawai. Data dianalisis dengan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai regresi dan hasil uji hipotesis terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Dengan nilai R Square adalah sebesar 0,345. Atau sebesar 34,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 34,5% variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja Pegawai*

## Abstract

This study aims to determine the influence of Compensation in North Bolaang Mongondow Communication, Informatics and Encoding Office toward Employee Performance. Primary data were used as source of the research. Data collection was done through the use of questionnaire. The populations in this study were 42 employees, while the samples were 42 employees. Data analysis used simple linear regression. The results of this study indicate that the regression value and the results of hypothesis testing show that there is an influence of compensation on employee performance at North Bolaang Mongondow Communication, Informatics and Encoding office. The R Square value is 0.345 or 34.5% where it indicates that 34.5% of the compensation variable can be explained by the employee performance variable while the remaining 65.5% is explained by other variables which are not investigated in this study.

Keywords: *Compensation, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan oleh suatu dinas guna meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu dinas. Pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan prosedur dan praktik yang telah ditetapkan dinas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan apresiasi terhadap prestasi kerja pegawai dalam mencapai target Dinas. Selain itu pemberian kompensasi dan motivasi juga sangat penting dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan peraturan pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa pegawai yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perselisihan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan pegawai.

(Moehariono, 2014) Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Dengan demikian dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan, sekaligus sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi

kinerja instansi secara keseluruhan. (Rahayu & Rushadiyati, 2021) kinerja pegawai dikatakan rendah karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti para pegawai kurang konsisten dalam hal waktu, tingkat pelayanan yang masih kurang maksimal sehingganya banyak pekerjaan yang tertunda sehingga berakibat pada hasil kinerja yang kurang maksimal, dan fasilitas yang belum memadai seperti ruangan dalam melakukan pekerjaan yang tidak nyaman, tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Rivai, (2013;604) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan istilah atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen semacamnya. (Yani, (2012:119) Jika kinerja personal diberi penghargaan, maka kemungkinan akan mendorong tingginya suatu personal atau pegawai untuk menghasilkan kinerja. Sedangkan jika kinerja pegawai tidak diberi penghargaan maka kemungkinan akan menyebabkan rendahnya usaha personal untuk menghasilkan kinerja.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai akibat dari pekerjaan di kantor dinas dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain Menurut Marihot Tua E.H dalam (Yusuf Baharuddin, 2014; 236) Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketengangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan, dan program-program pelayanan pegawai, dengan maksud pokok untuk mempertahankan keberadaan pegawai sebagai anggota kantor desa dalam jangka panjang. Jika upah dan gaji merupakan kompensasi langsung (direct compensation) karena langsung berkaitan dengan prestasi kerja, Kompensasi Financial tidak langsung (indirect compensation) yang disebut Pula Benefits karena tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja. Meskipun demikian pemberian kompensasi pelengkap ini menjadi semakin penting bagi kantor. Menurut (Nurchayyo, 2015) mengatakan bahwa "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atau prestasi yang telah dicapai selaras dengan tujuan strategis usaha perusahaan". Sedangkan menurut (Suparyadi, 2015:271) Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada pegawai

sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik secara financial maupun non financial.

Jadi, kesimpulannya adalah kompensasi adalah imbalan yang diberikan instansi atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi financial dan non-financial. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan dinas.

Menurut (Hasibuan, 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi adalah Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Kemampuan Dan kesediaan, Serikat Buruh atau Kantor Pegawai, Produktivitas Kerja Pegawai, Peraturan Pemerintah, Biaya Hidup dan Posisi Jabatan Pegawai.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. (Sugiyono, 2019:16) menyatakan bahwa metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Instrumen Penelitian

Untuk mencari rtabel digunakan jumlah sampel untuk uji kuesioner sebanyak 42 orang responden dengan signifikansi 5%, maka didapat nilai  $df = n-2$ ,  $df=42-2=40$  maka didapat  $r_{tabel} = 0,3044$ . Hasil pengujian validitas terhadap 20 butir pernyataan pada variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / $r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0,473	0,002	0,3044	Valid
2	0,402	0,008	0,3044	Valid
3	0,425	0,005	0,3044	Valid
4	0,461	0,002	0,3044	Valid
5	0,456	0,002	0,3044	Valid
6	0,364	0,018	0,3044	Valid

7	0.362	0.018	0,3044	Valid
8	0,402	0,002	0,3044	Valid
9	0.485	0.001	0,3044	Valid
10	0.461	0.002	0,3044	Valid
11	0.555	0.000	0,3044	Valid
12	0.505	0.001	0,3044	Valid
13	0.505	0.001	0,3044	Valid
14	0.511	0.001	0,3044	Valid
15	0.599	0.000	0,3044	Valid
16	0.575	0.000	0,3044	Valid
17	0.599	0.000	0,3044	Valid
18	0.530	0.000	0,3044	Valid
19	0.374	0.015	0,3044	Valid
20	0.425	0.005	0,3044	Valid

Sumber:Data penelitian yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1. maka dapat dilihat bahwa terdapat 20 pernyataan yang valid pada variabel X, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini karena r-hitung lebih besar dari 0,3044.

Untuk hasil analisis validasi untuk variabel kinerja pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai(Y)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / $r_{hitung}$	Sig.	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0.405	0.008	0,3044	Valid
2	0.489	0.001	0,3044	Valid
3	0.435	0.004	0,3044	Valid
4	0.340	0.027	0,3044	Valid
5	0,405	0,008	0,3044	Valid
6	0.414	0.006	0,3044	Valid
7	0.516	0.000	0,3044	Valid
8	0.469	0.002	0,3044	Valid
9	0.405	0,008	0,3044	Valid
10	0.332	0.032	0,3044	Valid
11	0.617	0.000	0,3044	Valid
12	0.405	0,008	0,3044	Valid
13	0.398	0.009	0,3044	Valid

14	0.454	0.003	0,3044	Valid
15	0.359	0.020	0,3044	Valid
16	0.515	0.000	0,3044	Valid
17	0.410	0.007	0,3044	Valid
18	0.430	0.004	0,3044	Valid
19	0.505	0.001	0,3044	Valid
20	0.313	0.044	0,3044	Valid

Sumber: Data penelitian yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2. maka dapat dilihat bahwa terdapat 20 pernyataan yang valid pada variable Y, sehingga pernyataan tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini karena r-hitung lebih besar dari 0,3044.

### Uji Reliabilitas

Untuk menentukan reliable tidaknya suatu instrumen, dilakukan dengan cara mengkonsultasikan hasil dari reliable dengan rtabel. Tolak ukur derajat reliabilitas dapat dilihat apabila koefisien reliabilitas ( $r$ ) > 0,6. Reliabilitas instrumen menggambarkan pada kemantapan dan keajegan alat ukur yang digunakan. Dengan demikian, alat ukur tersebut akan memberikan pengukuran yang tidak berubah-ubah. Hasil uji reliabilitas instrumen variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Rtabel	Kriteria
1	Kompensasi	0.759	0,600	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,738	0,600	Reliabel

Sumber: Data penelitian yang diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3. uji reliabilitas kompensasi adalah sebesar  $r_{ll} = 0,759$ , dan kinerja pegawai adalah sebesar  $r_{ll} = 0,73$ , ternyata memiliki nilai "Alpha Cronbach" lebih besar dari 0,600, yang berarti kedua instrumen dari variabel kompensasi dan variabel kinerja pegawai dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan.

### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi dan kemudian dianalisis deskriptif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 5, sehingga dapat dihitung. Menurut (Sudjana, 2016) interval tersebut didapatkan dari suatu perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$

sedangkan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai dari 1 sampai 5. Jika dimasukkan kedalam rumus maka hasilnya sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Sehingga rentang skala yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat rendah

1,81 – 2,60 = rendah

2,61 – 3,40 = sedang

3,41 – 4,20 = tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat tinggi

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing pernyataan disajikan sebagai berikut:

Variabel kompensasi

Tabel 4. Indikator Variable Kompensasi (X)

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Kompensasi Langsung	P1	4.95	Sangat Tinggi
	P2	4.40	Sangat Tinggi
	P3	4.33	Sangat Tinggi
	P4	4.57	Sangat Tinggi
	P5	4.48	Sangat Tinggi
	P6	4.12	Sangat Tinggi
	P7	3.98	Tinggi
	P8	4.57	Sangat Tinggi
	P9	4.05	Sangat Tinggi
	P10	4.62	Sangat Tinggi
	P11	4.50	Sangat Tinggi
	P12	4.64	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,41	Sangat Tinggi
Kompensasi Tidak Langsung	P13	4.24	Sangat Tinggi
	P14	4.07	Sangat Tinggi
	P15	4.19	Sangat Tinggi
	P16	4.43	Sangat Tinggi
	P17	4.02	Sangat Tinggi
	P18	4.29	Sangat Tinggi
	P19	4.31	Sangat Tinggi

	P20	4.57	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4.26	Sangat Tinggi
Rata-rata Total Indikator		4,33	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata untuk variabel kompensasi pada tabel diatas sudah masuk dalam kategori Sangat Tinggi dengan angka 4,33. Dari kedua indikator yang diangkat dalam variabel ini, untuk Kompensasi Langsung memiliki angka tertinggi yakni 4,41 (Sangat tinggi). Sedangkan indikator Kompensasi Tidak Langsung mendapatkan angka 4.26(Sangat tinggi).

#### Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 5. Indicator Variable Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Pernyataan	Mean	Keterangan
Keterampilan Kerja	P1	4.46	Sangat Tinggi
	P2	4.17	Sangat Tinggi
	P3	4.27	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,33	Sangat Tinggi
Kualitas Pekerjaan	P4	4.20	Sangat Tinggi
	P5	4.27	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,13	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab	P6	4.34	Sangat Tinggi
	P7	4.46	Sangat Tinggi
	P8	4.29	Sangat Tinggi
	P9	4.39	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,37	Sangat Tinggi
Prakarsa	P10	4.32	Sangat Tinggi
	P11	4.05	Sangat Tinggi
	P12	4.27	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,21	Sangat Tinggi
Disiplin	P13	4.17	Sangat Tinggi
	P14	4.41	Sangat Tinggi
	P15	3.93	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,17	Sangat Tinggi
Kerja Sama	P16	4.32	Sangat Tinggi
	P17	4.27	Sangat Tinggi
	P18	4.24	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,27	Sangat Tinggi

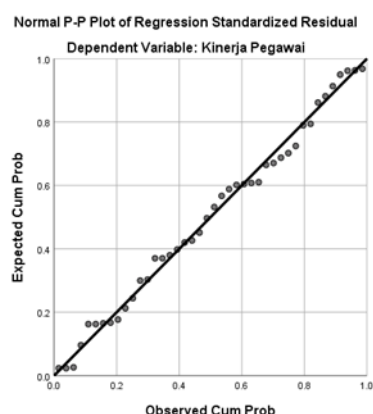
	P19	4.20	Sangat Tinggi
Kuantitas Pekerjaan	P20	4.24	Sangat Tinggi
	Rata-rata	4,22	Sangat Tinggi
Rata-rata Total Indikator		4,24	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, rata-rata untuk variabel Kinerja Pegawai pada tabel di atas sudah masuk dalam kategori Sangat Tinggi dengan angka 4,24. Dari Tujuh indikator yang diangkat dalam variabel ini, untuk indikator Keterampilan Kerja memiliki angka tertinggi yakni 4,33(Sangat tinggi). Sedangkan indikator Kualitas Pekerjaan dengan angka 4,13 (Sangat tinggi), indikator Tanggung Jawab dengan angka 4,37 (Sangat tinggi). Indikator Prakarsa dengan angka 4,21 (Sangat tinggi). Indikator Disiplin dengan angka 4,17 (Sangat tinggi). Indikator Kerja Sama dengan angka 4,27 (Sangat tinggi). Dan Indikator Kuantitas Pekerjaan dengan angka 4,22 (Sangat tinggi).

#### Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas diuji melalui metode *Non Probability Plot* dan *Kolmogorov Smimov test* agar hasilnya lebih dapat diandalkan.

Dalam pengujian regresi, syarat utama yang harus dipenuhi yakni data harus berdistribusi normal. Pengujian Normaliti juga dapat diidentifikasi dengan metode *Normal Probability Plot*. Hasil *Normal Probability Plot* untuk uji normalitas digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Grafik Hasil Pengujian Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal. Berdasarkan ketentuan yang ada bahwa data normal ketika titik-titik tersebut

mengikuti garis diagonal, sehingga dengan terpenuhinya criteria tersebut maka dikatakan bahwa model regresi memiliki data yang berdistribusi normal.

Selain itu uji normalitas juga dapat diuji dengan menggunakan metode Kolmogorof Smirnov. Kriteria pengambilan keputusannya adalah Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi  $> 0,05$  berarti data pada variabel terdistribusi secara normal. Sebaliknya Jika hasil pengujian memiliki tingkat signifikansi  $< 0,05$  berarti data pada variable terdistribusi secara tidak normal. Berikut hasil pengujian normalitas data.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.11267535
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.059
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,064 dengan nilai asymp. Sig. (2-tailed) atau probabilitas sebesar 0,200 yang berada diatas 0,05 seperti yang telah disyaratkan. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Analisis Regresi

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. setelah dilakukan uji asumsi normalitas data dan ternyata terpenuhi, tahap selanjutnya dilakukan pemodelan data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS ditampilkan pada tabel sebagai berikut

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.889	10.317		3.672	.001
	Kompensasi	.541	.118	.588	4.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis diatas, model regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 37,889 + 0,541X$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 37,889. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja pegawai adalah 37,889
- Nilai Koefisien Regresi Variabel kompensasi sebesar 0,541. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi mengalami kenaikan 1 %, maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,541

#### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Setelah pengujian analisis regresi dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian pengaruh secara parsial dari variabel bebas (keterampilan 4C) terhadap variabel terikat yakni hasil belajar. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 26 adalah sebagai berikut :

Tabel 8. : Hasil Uji Parsial (Uji T)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.889	10.317		3.672	.001
	Kompensasi	.541	.118	.588	4.594	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus menentukan t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini tergantung pada besarnya df (degree of freedom) serta tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dan nilai df sebesar  $n - k - 1 = 42 - 1 -$

1 = 40 diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,021. Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 26 diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 4,594 lebih besar dari nilai t-tabel 2,021 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Dikabupaten Bolaang Mongondow Utara

#### Pengujian Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.345	.329	5.176

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan atau angka R Square adalah sebesar 0,345. Atau sebesar 34,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 34,5% variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada uji analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Dikabupaten Bolaang Mongondow Utara. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan SPSS 26. Dalam analisis pengujian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Dikabupaten Bolaang Mongondow Utara. Pengaruh tersebut ditunjukkan dari nilai t hitung 4,594 lebih besar dari nilai t tabel 2,021. Serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,00.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi Informatika dan persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan menggunakan 42 sampel hasil uji deskriptive menunjukkan

bahwa kompensasi langsung dari variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 4,41 dengan kategori kontribusi sangat tinggi. Sedangkan indikator kompensasi tidak langsung juga memiliki nilai sebesar 4,26 dan masuk kategori sangat tinggi. Hal pengujian deskriptif tersebut menunjukkan jika kompensasi secara langsung memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi dan kinerja yang mereka berikan dalam organisasi. Manfaat kompensasi langsung terhadap pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas mereka di kantor. Kompensasi langsung meningkatkan motivasi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa upaya dan kerja keras mereka dihargai dengan imbalan yang adil, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Ini akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Selain itu, kompensasi langsung juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya imbalan yang memadai, pegawai akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya. Hal ini akan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki rasa bangga terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Hasil uji regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Hubungan positif antara kompensasi dan kinerja juga terlihat dari perspektif organisasional bekerja di kantor. Dengan memberikan kompensasi yang baik kepada pegawai, organisasi dapat menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas tinggi. Pegawai yang puas dengan kompensasinya cenderung bertahan dalam organisasi tersebut, sehingga mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan ulang.

Hasil uji determinasi menunjukkan besaran kontribusi pengaruh pada kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji determinasi, nilai  $R^2$  adalah sebesar 0,345. Atau sebesar 34,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa sebesar 34,5% variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya sebesar 65,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan masih banyak faktor

lain selain kompensasi yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, pimpinan, beban pekerjaan dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adinata, 2011) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan pada kinerja pegawai. Peningkatan kompensasi terhadap kinerja pegawai merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Kompensasi yang adil dan memadai akan membuat pegawai merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya dalam mencapai tujuan. Ketika pegawai merasa puas dengan kompensasinya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berusaha mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, peningkatan kompensasi juga dapat membantu perusahaan atau kantor dalam menjaga loyalitas pegawainya. Dengan memberikan imbalan yang layak, perusahaan dapat mencegah kecenderungan para pegawainya untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi.

#### SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik pengujian secara parsial (uji t) variable kompensasi diperoleh hasil yaitu nilai t-hitung 4,594 lebih besar dari nilai t-tabel 2,021 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Dan Persandian Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adinata. (2011). *Pengaruh kompensasi terhadap kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah kota Bogor*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen IPB.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada.
- Nurcahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit "Dwi Jaya". *Khasana Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo Persada.

- Sudjana. (2016). *Metode Statistik*. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Menciptakan Keunggulan Bersaing Kompetensi SDM*. (1st ed.). Yogyakarta : Andi.
- Yani. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit Mitra Wacana Media.
- Yusuf Baharuddin. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.