

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIIL KABUPATEN NIAS UTARA

By SWIT TRI PUTRI NAZARA

1
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN
DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN NIAS UTARA

SKRIPSI



Oleh:
SWIT TRI PUTRI NAZARA
NPM: 2320321

93 **PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024

ABSTRAK

14
Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal, keterlambatan dalam proses pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil ini disebabkan kurangnya perhatian serta ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai, hal ini ditandai dengan pemotongan tunjangan pegawai, sementara dari hasil observasi peneliti sering kali pegawai mengerjakan pekerjaan diluar dari tupoksinya akibat dari banyaknya masyarakat yang harus dilayani. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang disebarakan kepada pegawai di kantor tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, serta regresi linear sederhana untuk menguji hipotesis yang diajukan.

25
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengujian hipotesis juga menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Hasil penelitian diperoleh kompensasi memberikan sumbangan sebesar 86,9% terhadap Kinerja pegawai dan selebihnya 13,1% ditentukan keadaan lain. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak instansi dapat terus meningkatkan sistem kompensasi untuk mendorong kinerja pegawai yang lebih baik dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Pegawai, Regresi Linear, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Abstract

96 Compensation is one of the important factors in motivating employees to achieve optimal performance, delays in the process of population administration and civil registration services are due to lack of attention and injustice in compensating employees, this is indicated by cutting employee benefits, while from the observations researchers, employees often do work outside of their duties and functions due to the large number of people who must be served. This study aims to analyse the effect of compensation on employee performance at the Population and Civil Registration Office of North Nias Regency. This research uses quantitative methods with data collection techniques through questionnaires distributed to employees in the office. Data analysis was carried out using validity, reliability, and simple linear regression tests to test the hypothesis proposed.

The results showed that compensation has a significant influence on employee performance, both in quality and quantity. Hypothesis testing also shows that the better the compensation provided, the better the performance shown by employees. The results showed that compensation contributed 86.9% to employee performance and the remaining 13.1% was determined by other circumstances. Based on the results of the study, it is recommended that the agency can continue to improve the compensation system to encourage better employee performance and improve service to the community.

Keywords: Compensation, Employee Performance, Linear Regression, Office of Population and Civil Registration

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas berkat dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penyusunan skripsi penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara” dapat diselesaikan dengan baik. Perjalanan panjang telah peneliti lalui dalam rangka perampungan rancangan penelitian ini. Banyak hambatan yang dihadapi dalam penyusunannya, namun karena pertolongan-Nya peneliti berhasil menyelesaikan penyusunan skripsi penelitian ini.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, dengan penuh kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. Sebagai Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M. Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, SE., M.M. Sebagai Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
4. Bapak Fatosola Hulu S.E., M.M sebagai dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, motivasi, dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kedua orang tua (alm. Ayah), Ibu, seluruh abang kakak, dan keluarga yang telah mendukung dalam bentuk moral dan material.

Akhir kata, peneliti mengharapakan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil perbaikan untuk keilmuan akademik dan kegiatan penelitian selanjutnya.

Gunungsitoli, Oktober 2024

Peneliti,

SWIT TRI PUTRI NAZARA

DAFTAR ISI

22	KATA PENGANTAR	i
	DAFTAR ISI	iii
	DAFTAR TABEL	iv
	DAFTAR GAMBAR	v
	BAB I PENDAHULUAN	1
	1.1. Latar Belakang	1
	1.2. Batasan Masalah Penelitian	5
	1.3. Rumusan Masalah Penelitian	6
	1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
	1.4.1. Tujuan Penelitian	6
	1.4.2. Manfaat Penelitian	7
	BAB II LANDASAN TEORI	8
	2.1. Kinerja Pegawai	8
	2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	8
	2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
	2.1.3. Tujuan Kinerja Pegawai	12
	2.1.4. Indikator Kinerja Pegawai	13
	2.2. Kompensasi	15
	2.2.1. Pengertian kompensasi	15
	2.2.2. Jenis –Jenis Kompensasi	18
	2.2.3. Tujuan Pemberian Kompensasi	18
	2.2.4. Indikator Kompensasi	20
	2.3. Penelitian Terdahulu	22
	2.4. Kerangka Berpikir	27
	2.5. Hipotesis Penelitian	28
	BAB III METODE PENELITIAN	29
	3.1. Jenis Penelitian	29
	3.2. Variabel Penelitian	30
	3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	30
	3.1.1. Populasi Penelitian	30
	3.1.2. Sampel Penelitian	31

3.4.	Instrumen Penelitian	33
24	3.5. Teknik Pengumpulan Data	33
	3.6. Teknik Analisis Data	34
	3.7. Tempat dan Waktu Penelitian	38
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		39
4.1	Deskripsi Lokasi Penelitian	39
18	4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil	39
	4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Nias Utara	39
32	4.1.3 Struktur Organisasi	40
	4.1.4 Karakteristik Responden	42
4.2	Pengolahan Angket	43
	4.2.1 Uji Validitas	51
	4.2.2 Uji Reabilitas Angket	53
	4.2.3 Uji Asumsi Klasik	54
33	4.2.4 Uji Korelasi	57
	4.2.5 Uji Koefisien Determinan (R Square)	58
	4.2.6 Regresi Linear	59
17	4.2.7 Uji Hipotesis	60
4.3	Analisa Hasil Penelitian	61
7	4.4 Pembahasan	62
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN		63
4.1	Kesimpulan	63
4.2	Saran	64
DAFTAR PUSTAKA		65

Lampiran

DAFTAR TABEL

3	Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	22
	Tabel 3.1	Jadwal Penelitian.....	39
	Tabel 4.1	Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
	Tabel 4.2	Daftar Anggota Berdasarkan Usia.....	43
	Tabel 4.3	Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan	44
	Tabel 4.4	Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel X.....	45
	Tabel 4.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel X.....	47
	Tabel 4.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y.....	48
	Tabel 4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y.....	48
	Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel X	52
	Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Y	53
	Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas Variabel X.....	54
	Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas Variabel Y.....	53
	Tabel 4.12	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	56
	Tabel 4.13	Hasil Uji Auto Korelasi	57
	Tabel 4.14	Hasil Uji Korelasi.....	59
	Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Determinan	59
	Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear.....	60
	Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien.....	61

4 **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.2	Kerangka Bepikir.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan dan Pencacatan Sipil Kabupaten Nias Utara.....	42

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai salah satu komponen terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan menginspirasi mereka untuk memberikan karya terbaik. Kinerja yang optimal tidak dapat dipisahkan dari peran tenaga kerja dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk memenuhi tujuan organisasi. Sebagai aset organisasi, karyawan harus terus meningkatkan hasil kerjanya. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan dan memungkinkan pekerja untuk mencapai potensi penuh mereka. Menawarkan remunerasi yang sesuai adalah salah satu langkah taktis yang dapat dilakukan untuk mencapai hal ini.

Karyawan yang menerima kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas dihargai atas ide-ide mereka yang telah memajukan organisasi dan membantunya mencapai tujuannya. Seiring berjalannya waktu, kinerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari penerimaan kompensasi atas kerja keras mereka (Aifamas, et al., 2022: 377). Menawarkan tunjangan moneter dan non-moneter kepada karyawan termasuk layanan, asuransi kesehatan, dan gaji sangat penting untuk menarik, menjaga, dan mempertahankan pekerja demi keuntungan organisasi.

Kompensasi akan berdampak pada kinerja individu-individu ini karena perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berkinerja tinggi dan rendah secara signifikan. Selain itu, salah satu elemen yang memengaruhi kesuksesan karyawan adalah remunerasi individu. Menawarkan gaji adalah salah satu cara perusahaan untuk mendorong karyawannya.

Karena kompensasi memiliki dampak langsung terhadap peningkatan moral dan kinerja karyawan di dalam bisnis, maka kompensasi merupakan strategi yang sangat penting dan strategis. Kepuasan dan motivasi karyawan untuk melakukan berbagai tugas yang terkait dengan keberhasilan organisasi akan meningkat dengan adanya pemberian remunerasi yang memadai, adil dan

wajar. Sebaliknya, jika rasa keadilan dan kepastian tidak terpenuhi, pekerja akan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan mengeluh, yang akan menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktivitas.

Motivasi dan keinginan karyawan untuk melakukan yang terbaik dapat dipicu oleh kebijakan tentang jumlah, komposisi, dan waktu pembayaran gaji, yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi. Hasil dari pelaksanaan suatu tugas, baik berupa materi maupun non-materi, adalah kinerja. Kinerja setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya harus dievaluasi. Kemampuan dan motivasi mempengaruhi kinerja.

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang ketika melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu dan sesuai dengan kewajiban yang diberikan oleh organisasi. Sebagai hasilnya, kinerja karyawan yang tinggi juga akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik. Jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, kepuasan kerja, motivasi, dan hasil kerja mereka.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan atau pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, menurut Hasibuan dalam Purnama dkk. (2016). Sejauh mana seorang karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi atau bisnis ditentukan oleh kinerja mereka. Perusahaan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan penilaian dan menerapkan perubahan lain yang akan meningkatkan standar karyawan dan mendukung perluasan dan pengembangan perusahaan.

Pemerintah Kabupaten Nias Utara telah menggunakan aplikasi E-Kinerja sejak tahun 2023 sebagai sarana pengembangan E-Government untuk membangun evaluasi kinerja aparatur sipil negara yang lebih transparan, terukur, dan dipantau secara ketat. Ini adalah program dasar yang dirancang untuk membantu mengukur efisiensi dan beban kerja aparatur sipil negara. Dalam hal ini ketentuan yang berlaku di dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, antara lain :

- a. Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 43 Tahun 2021 Tentang Nilai Dasar dan Pedoman Perilaku Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Nias Utara.
- b. Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 9 Tahun 2023 Tentang Tambahan

Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara Tahun Anggaran 2023

Transformasi sistem berbasis teknologi ini diharapkan dapat memudahkan pencatatan hasil kerja harian pegawai dan memudahkan pejabat penilai dalam melakukan penelusuran dan penilaian kinerja harian Aparatur Sipil Negara (ASN), sesuai dengan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No. 5 Tahun 2014 (UU ASN).

Meskipun transformasi sistem berbasis teknologi ini sudah dilakukan namun kinerja pegawai masih belum optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara masih adanya keluhan dari masyarakat tentang pelayanan adminduk yang disebabkan lambannya proses dalam pelayanan. Keterlambatan dalam proses pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil ini disebabkan kurangnya perhatian serta ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai, hal ini ditandai dengan pemotongan tunjangan pegawai sementara dari hasil observasi peneliti sering kali pegawai mengerjakan pekerjaan diluar dari tupoksinya akibat dari banyaknya masyarakat yang harus dilayani.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara”**.

1.2. Batasan Masalah Penelitian

Pembatasan topik adalah proses penetapan batasan pembahasan suatu topik agar tetap berada dalam batas-batas yang wajar. Menurut Sugiyono (2017), penelitian tidak akan melakukan studi terhadap keseluruhan yang ada pada suatu objek atau keadaan karena adanya keterbatasan, antara lain yang berkaitan dengan tenaga, biaya, dan waktu. Sebaliknya, penekanan penelitian harus ditentukan untuk memberikan temuan penelitian yang lebih terkonsentrasi.

Batasan masalah yang sekaligus menjadi topik pembahasan dan kajian penelitian, yaitu dampak remunerasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, selanjutnya akan

penulis pastikan berdasarkan uraian di atas.

1.3. Rumusan Masalah Penelitian

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa rumusan masalah adalah pertanyaan yang akan dicari jawabannya dengan mengumpulkan data. Berdasarkan konteks yang disebutkan di atas dan definisi ahli mengenai perumusan masalah, maka rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara?
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias utara?

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

Sugiyono (2017: 45) menegaskan bahwa tujuan penelitian adalah untuk membangun, memperluas, dan memvalidasi pengetahuan. Berdasarkan penilaian profesional ini, tujuan berikut memandu tujuan penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui Apakah ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
- b. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias utara.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun tujuan dari pada pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen dan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.
- b. Bagi objek penelitian, sebagai bahan masukan dan saran tentang langkah-langkah yang di ambil selama ini sehingga dimasa yang akan datang dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai kompensasi dan kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias utara.
- c. Bagi peneliti lanjutan, sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan bahan referensi khususnya pada Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang ingin mengembangkan penelitian ini.
- d. Bagi Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Sebagai bahan referensi untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan bagi mahasiswa yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai masalah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten.

LANDASAN TEORI

2.1. KINERJA PEGAWAI

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Mulia & Saputra (Siswayani 2021:10) mengkarakterisasi kinerja seorang pegawai sebagai hasil usahanya dalam menjalankan tanggung jawab utamanya. Definisi ini dapat digunakan untuk mengevaluasi tingkat kinerja seorang pekerja individu.

Menurut Siswayani (2021:129), kinerja mengacu pada keluaran yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Hasil ini harus berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sejalan dengan standar moral dan etika. Mangkunegarara (dalam Wahyu, 2017:132) menyatakan bahwa kinerja seorang pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukannya dalam memenuhi kewajiban yang diberikan.

Tika (2012) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai dari fungsi atau kegiatan pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai kondisi, dalam rangka memenuhi tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Kinerja, sebagaimana dijelaskan oleh Irham Fahmi (2018), mengacu pada hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi baik yang berorientasi laba maupun nirlaba dalam jangka waktu tertentu..

Kinerja, menurut Riana, Fajri, dan Alsvaumi (2017), merujuk pada tingkat produktivitas yang menunjukkan hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Di sisi lain, Hendrayani (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan prinsip moral dan etika.

Kinerja, menurut Apriani, Arifin, dan Jamaluddin (2020), adalah

kualitas dan jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu saat melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja merujuk pada pencapaian seorang pekerja di sektor tertentu dalam periode waktu tertentu. Individu yang memiliki kinerja baik dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Irnawati dan Samcay, 2020).

Kinerja adalah sejauh mana pekerja atau kelompok melakukan tugas yang telah didelegasikan kepadanya dengan sukses (Suhardi, 2019). Menurut Hikmah dan Wilson (2020), kinerja adalah pencapaian individu atau kelompok secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan masing-masing tugas utama, menunjukkan akuntabilitas, dan dipilih sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh manajemen berdasarkan kategori dan faktor tertentu.

Kinerja karyawan adalah hasil usaha individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas utama mereka di suatu perusahaan, menurut sejumlah definisi dari para sejarawan. Secara umum, ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti wewenang yang diberikan, tugas yang diemban, sumber daya yang dimiliki, serta moralitas dan etika yang dijunjung tinggi dalam menjalankan tugas. Kinerja juga dapat dipandang sebagai produktivitas, yaitu hubungan antara kuantitas barang atau jasa yang diproduksi dan kuantitas tenaga kerja, modal, dan sumber daya lain yang digunakan.

Lebih jauh lagi, kinerja dievaluasi dari perspektif kuantitatif dan kualitatif, termasuk sejauh mana tujuan organisasi berhasil dicapai tanpa melanggar persyaratan hukum, moral, atau etika. Seseorang yang berkinerja tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi menentukan kinerja karyawan. Pekerjaan ini terdiri dari komponen kuantitas dan kualitas yang diselesaikan dengan cara yang sejalan dengan nilai, etika, dan tujuan organisasi serta tugas yang diberikan. Tugas yang mematuhi tujuan perusahaan yang diwajibkan secara hukum, cita-cita moral, standar etika, dan komitmen yang ditetapkan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Variabel motivasi dan keterampilan merupakan elemen yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Dalam Mangkunegara (2017:67), Keith Davis mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Bakat karyawan secara psikologis terbagi menjadi dua kategori: kemampuan nyata, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan, serta kemampuan prospektif, yang berkaitan dengan IQ. Ini menunjukkan bahwa karyawan dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan yang sesuai dengan posisi mereka, dan kenyamanan dalam menjalankan tugas sehari-hari akan lebih mudah memenuhi kriteria kinerja.

2. Faktor Motivasi

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap tempat kerja. Memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, yang biasa disebut sebagai tujuan kerja, sangatlah penting.

Menurut Kasmir (2019), ada sejumlah faktor yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh kinerja. Elemen-elemen tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Kemampuan dan keahlian.

Pekerja yang kompeten dan cakap dalam pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Sebaliknya, kinerja di bawah standar akan menjadi hasil jika karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan mereka.

b. Pengetahuan.

Pekerja yang kompeten adalah pekerja yang memahami pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, pekerja yang tidak memiliki keahlian dalam bidangnya akan menghasilkan output yang kurang efektif.

c. Rancangan kerja.

Desain kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membuatnya lebih sederhana untuk menyelesaikan tugas secara akurat dan lengkap. Demikian pula, organisasi dengan desain kerja di bawah standar akan mengalami penurunan kinerja karyawannya..

d. Kepribadian.

Seseorang dengan karakter yang baik memiliki kepribadian tertentu. Seseorang dengan karakter yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan serius dan bertanggung jawab, yang akan menghasilkan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya.

e. Motivasi kerja.

Dorongan di balik pekerjaan seseorang adalah apa yang mendorong mereka untuk berkinerja. Jika seseorang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, kinerjanya akan baik, begitu pula sebaliknya..

f. Kepemimpinan.

Cara seorang pemimpin mengendalikan dan mengarahkan pengikutnya untuk menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikannya dikenal sebagai kepemimpinan. Sikap pemimpin akan mempengaruhi kinerja; Namun, jika pemimpinnya tidak menyenangkan, pengikut akan berkinerja lebih buruk..

g. Gaya kepemimpinan.

Pendekatan atau sikap seorang pemimpin terhadap tenaga kerja mereka disebut sebagai gaya kepemimpinan. Pada kenyataannya, gaya atau sikap kepemimpinan seorang pemimpin dapat diterapkan berdasarkan kebutuhan organisasi, yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat terpengaruh.

h. Budaya organisasi.

Aturan dan praktik yang dimiliki dan diikuti oleh suatu bisnis atau organisasi disebut sebagai budaya organisasi. Norma-norma ini diakui secara luas dan semua anggota organisasi diharuskan untuk mengikutinya. Kegagalan untuk melakukannya akan

berdampak pada kinerja individu.

i. Kepuasan kerja.

Perasaan seseorang sebelum dan sesudah bekerja dengan sensasi kesenangan atau kegembiraan disebut sebagai kepuasan kerja. Bila tugas diselesaikan dengan gembira dan senang, maka tugas tersebut akan membuahkan hasil positif..

j. Lingkungan kerja.

Istilah "lingkungan kerja" mengacu pada suasana atau tatanan tempat kerja. Ruang, penataan, fasilitas, infrastruktur, dan interaksi antarpribadi di antara rekan kerja dapat dianggap sebagai aspek lingkungan kerja. Tempat kerja yang menyenangkan akan menumbuhkan sikap santai dan nyaman, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas.

k. Loyalitas.

Loyalitas karyawan adalah komitmen untuk terus bekerja dan mendukung perusahaan tempat mereka bekerja. Bekerja dengan tekun menunjukkan loyalitas, terutama dalam menghadapi kondisi organisasi yang buruk. Pekerja yang loyal tidak membiarkan gangguan dari luar mengganggu ritme kerja. Loyalitas akan meningkat dengan cara ini, dan kinerja karyawan pada akhirnya akan terpengaruh.

l. Komitmen.

Seorang karyawan menunjukkan komitmen ketika ia menepati janjinya. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kemampuannya untuk bekerja dengan baik dan menghormati perjanjian atau kewajiban.

m. Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk melaksanakan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh berupa datang ke tempat kerja tepat waktu, berdisiplin dalam melaksanakan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dilaksanakan.

2.1.3. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Batlajery dan Alfons, tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut (2014):

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan tentang kompensasi, pemutusan hubungan kerja, dan kinerja..
2. Untuk mengukur seberapa baik seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.
3. Sebagai dasar untuk menilai keberhasilan setiap kegiatan organisasi.
4. Sebagai dasar untuk menilai program pelatihan dan efisiensi rencana kerja, teknik, pengaturan organisasi, pendekatan manajemen, dan kondisi pekerjaan dan pengawasan.
5. Sebagai tanda untuk memastikan apakah anggota staf di dalam perusahaan memerlukan pelatihan..

2.1.4 Indikator kinerja Pegawai

Dalam evaluasi kinerja karyawan oleh Wijaya dan Andreani (2015), Bangun menyatakan bahwa standar kerja harus dapat diukur dan mudah dipahami:

1. Jumlah Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan yang harus dihasilkan oleh seseorang atau kelompok agar dapat menetapkan standar untuk pekerjaan tersebut. Karyawan harus memenuhi kriteria pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan spesifik dari setiap pekerjaan, yang berbeda-beda tergantung pada posisinya.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam suatu organisasi/instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat bekerja sesuai dengan ketentuan. Pegawai memiliki kinerja yang baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Karena tugas-tugas tertentu bergantung pada tugas-tugas lain, tugas-tugas tersebut harus diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu, pekerjaan di bagian lain akan terganggu jika pekerjaan di bagian

tertentu tidak selesai tepat waktu, yang akan berdampak pada kuantitas dan kualitas pekerjaan.

4. Kemampuan Kerja Sama

Kerja sama karyawan diperlukan karena beberapa jenis pekerjaan mungkin memerlukan bantuan dari dua atau lebih pekerja. Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan baik dengan orang lain dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik mereka berhasil.

Sementara itu, indikator kinerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Seseorang dapat mengidentifikasi pengukuran kinerja dengan memeriksa kualitas pekerjaan yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur tertentu. Dengan kata lain, kualitas mengacu pada keadaan di mana proses atau hasil akhir suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Sebuah produk berkinerja lebih baik jika semakin sempurna, dan sebaliknya-jika pekerjaannya berkualitas buruk, begitu pula dengan kinerja produknya..

2. Kuantitas

Kuantitas mengacu pada output yang dihasilkan dan dapat diukur dalam unit moneter, unit, atau siklus aktivitas yang telah diselesaikan. Biasanya, jumlah yang harus diselesaikan untuk tugas tertentu telah ditetapkan..

3. Waktu

Ada batasan waktu yang ditetapkan untuk menyelesaikan beberapa jenis tugas. Hal ini menunjukkan bahwa tugas tersebut hanya dapat diselesaikan dalam waktu minimum dan maksimum yang ditetapkan (misalnya 30 menit). Kinerja dapat dianggap di bawah standar jika melewati tenggat waktu atau gagal mematuhi, dan sebaliknya. Ketepatan waktu dapat didefinisikan secara lebih luas sebagai kemampuan untuk menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk dalam waktu yang ditetapkan.

4. Penekanan Biaya

Sebelum suatu tindakan diselesaikan, biaya yang terkait

dengannya direncanakan. Hal ini menyiratkan bahwa untuk menghindari pengeluaran yang melebihi anggaran, pengeluaran yang direncanakan menjadi titik acuan. Jika pengeluaran melampaui anggaran yang dialokasikan, pemborosan akan terjadi, yang mengarah ke peringkat kinerja yang rendah..

5. Pengawasan

Karyawan yang berada di bawah pengawasan akan mengambil kepemilikan yang lebih besar atas pekerjaan mereka, dan jika terjadi penyimpangan, akan lebih mudah untuk mengatasinya dan bergerak cepat untuk memperbaikinya. Tindakan karyawan harus berada di bawah pengawasan untuk memastikan bahwa mereka tidak melewatkan tenggat waktu.

6. Hubungan Antar pegawai

Tinjauan kinerja dan kerja sama atau keharmonisan antara pemimpin dan staf sering kali berkaitan. Kemampuan seorang karyawan untuk menumbuhkan rasa hormat, keramahan, dan kerja sama dengan karyawan lain merupakan kriteria hubungan tersebut..

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel kinerja yaitu kualitas, waktu dan hubungan antar ⁷ karyawan.

2.2. KOMPENSASI

2.2.1. Pengertian Kompensasi

Intinya, mereka yang bekerja ingin dibayar untuk memenuhi kebutuhan mereka. Karena itu, seorang pekerja mulai menghargai ketekunan dan menjadi lebih berbakti kepada perusahaan; sebagai hasilnya, perusahaan mulai memberikan kompensasi kepada pekerja atas upaya mereka. Membayar karyawan lebih banyak adalah salah satu metode yang digunakan manajemen untuk mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja.

Bahasa Inggris adalah asal kata kompensasi. Menurut definisinya, kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang sebagai pembayaran atas kerja kerasnya, biasanya dalam

bentuk uang tunai. Keuntungan apa pun yang diperoleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka di suatu perusahaan atau organisasi disebut sebagai kompensasi dalam bidang ekonomi dan bisnis. Gaji adalah salah satu subjek yang paling sensitif dalam kemitraan kerja. Hubungan kerja terkadang melibatkan kasus-kasus yang membahas remunerasi dan masalah terkait lainnya, seperti tunjangan, kenaikan gaji, struktur upah, dan skala gaji.

Menurut Enny (2019: 37), remunerasi merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja keras dan kontribusinya terhadap perusahaan. Jenis remunerasi yang dapat diberikan antara lain kompensasi berupa uang, baik langsung maupun tidak langsung, serta manfaat tidak langsung. Akbar dkk. (2021: 125) mendefinisikan kompensasi sebagai segala bentuk fasilitas dan imbalan berupa uang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

Ketidakseimbangan keuangan didefinisikan sebagai sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai suplemen gaji. Andrew E. Sikula (2017:83) lebih lanjut menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap item yang terkait dengan atau berbeda dari gaji di tempat kerja. Istilah "remunerasi," "upah," dan "gaji" sering digunakan untuk menggambarkan pengaturan keuangan antara karyawan dan pemberi kerja ini. Penurunan nilai, pembayaran, atau kompensasi untuk pengeluaran - yang dapat mencakup pengeluaran non-finansial juga - disebut sebagai remunerasi. Kompensasi biasanya berbentuk konsep pembayaran penuh, seperti gaji dan upah, yang biasanya memiliki komponen keuangan dan non-keuangan.

Menurut Hiondardjo & Utami (2019:11), gaji merupakan faktor yang dapat mempengaruhi seluruh kegiatan bisnis dan menentukan kinerja perusahaan di masa depan. Karyawan menerima gaji dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas semua pekerjaan yang telah mereka lakukan atas nama organisasi; penghargaan tersebut memiliki nilai tunai yang dapat dibelanjakan oleh karyawan. Sesuai dengan Hasibuan (2019), remunerasi

mencakup semua pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima pekerja langsung dari organisasi untuk jasa yang mereka berikan.

Malayu S.P. Hasibuan (2018) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan dari perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi karyawan menurut Gary Dessler dalam Apriani et al. (2020) adalah segala bentuk balas jasa atau manfaat yang diterima karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Kompensasi ini terdiri dari dua bagian, yaitu pembayaran tidak langsung (berbentuk tunjangan seperti hiburan dan asuransi yang diberikan oleh pemberi kerja) dan pembayaran langsung (berbentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus). Pencapaian tujuan: Jika suatu tindakan dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan, maka tindakan tersebut dianggap efektif.

Hendrayani (2021) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima pekerja sebagai ketidakseimbangan kontribusinya terhadap perusahaan. Seorang karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan menghargai kerja keras. Membayar karyawan merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja dan kebahagiaan kerja mereka. Karena kompensasi berfungsi sebagai barometer keberhasilan karyawan berdasarkan gaji yang diterimanya, kompensasi menjadi salah satu variabel terpenting bagi setiap karyawan. Perilaku karyawan akan memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan jika kompensasi diberikan dengan tepat (Irnawati dan Samcay 2020).

Menurut Akbar dkk. (2021:125), insentif dapat diklasifikasikan sebagai intrinsik dan ekstrinsik. Pengakuan, peluang untuk maju, tantangan, dan prospek pekerjaan adalah contoh manfaat organisasi yang intrinsik. Format perjanjian yang disebutkan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa perjanjian organisasi dengan karyawannya dapat mengambil banyak bentuk, termasuk komoditas,

pengakuan, dan uang tunai. Dengan demikian, diharapkan bahwa segala jenis pembayaran akan mendorong produktivitas pekerja yang lebih tinggi. Ketenangan yang diberikan kepada pegawai harus dapat memuaskan semua pihak, terutama organisasi dan pegawai, dengan tujuan keadilan, kemanusiaan, serta ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai terhadap pimpinan dan meningkatkan profesionalisme dalam bermasyarakat. Agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman, diharapkan pula tercipta suasana kerja yang tenang dan terbebas dari segala tekanan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya.

2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi

Suparyadi dalam Halim Andreani (2017) menyatakan bahwa kompensasi ada dua macam yaitu:

1. Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan ketika karyawan tersebut masih aktif melaksanakan pekerjaan di suatu instansi. Kompensasi langsung dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu:
 - b. Kompensasi finansial yang mencakup :
 - Gaji
 - Upah
 - Tunjangan
 - Insentif
 - c. kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang di berikan kepada pegawai selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan instansi / organisasi.
2. Kompensasi non-linier adalah manfaat yang diberikan sebagai sarana penunjang bagi karyawan yang telah mencapai usia pensiun atau telah keluar dari perusahaan. Kompensasi tidak diberikan kepada keduanya sekaligus, yaitu:
 - a. Kompensasi finansial
 - Pensiun penuh

- Pension dini
 - Pasongan
 - Pensiun janda / duda
- b. Kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi yang tidak langsung diberikan kepada pegawai yang pensiun penuh atau pensiun dini dengan berupa asuransi Kesehatan.

2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Notoatmodjo dalam Edy Sutrisno (2011), kompensasi diberikan untuk tujuan sebagai berikut:

- a. Mengakui kinerja pekerjaan sendiri Menawarkan gaji yang kompetitif menunjukkan rasa hormat terhadap kerja keras yang telah dilakukan karyawan. Kinerja yang diharapkan organisasi kemudian akan terdorong sebagai hasilnya.
- b. Mencari keadilan. Sistem penyelesaian yang efektif akan menjamin bahwa setiap orang dalam organisasi menerima penyelesaian yang sepadan dengan peran, tanggung jawab, posisi, dan hasil kerja mereka.
- c. Bertahan pada rencana kompensasi yang dirancang dengan baik akan membuat karyawan merasa lebih tenang dan mendorong mereka untuk bertahan di perusahaan. Ini berarti mencegah mereka meninggalkan perusahaan untuk mencari posisi yang lebih menguntungkan.
- d. Mendapatkan yang unggul. Rencana pembayaran yang kompetitif akan menarik lebih banyak pelamar. Akan ada lebih banyak peluang untuk memilih yang berkualitas ketika ada lebih banyak kandidat.
- e. Manajemen biaya Karena lebih banyak orang yang keluar, akan ada lebih sedikit perekrutan ketika ada rencana kompensasi yang kuat. Ini berarti penghematan finansial untuk perekrutan dan penyaringan calon karyawan baru.

Malayu S.P. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa alasan-alasan berikut termasuk dalam kompensasi:

- a. Obligasi Kerjasama dengan dibuatnya perjanjian kerjasama formal antara perusahaan dan pekerjanya. Pekerja harus melaksanakan

tugasnya secara efektif, dan perusahaan harus membayar mereka sesuai dengan ketentuan perjanjian.

- b. Kepuasan Kerja Perusahaan memberikan insentif, hadiah, dan penghargaan berdasarkan kinerja dan prestasi karyawan, serta tunjangan berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh anggota staf. Kepuasan kerja merupakan hasil dari terciptanya rasa kesetaraan atau kesejahteraan bagi karyawan..
- c. Pembelian yang Efisien Perusahaan akan lebih mudah merekrut personel yang sesuai jika program pembiayaan ditetapkan cukup besar. Bisnis akan dengan mudah menerima atau merekrut pekerja yang kompeten..
- d. Inspirasi Manajer akan dengan mudah memberi inspirasi kepada stafnya apabila mereka menerima gaji yang besar, sesuai dengan tujuan utama pekerja, yakni menafkahi diri sendiri..
- e. Stabilitas Karyawan, Stabilitas karyawan lebih terjamin pada program-program yang mempunyai konsistensi eksternal yang kompetitif serta berprinsip adil dan sesuai, karena tingkat pergantian karyawan relatif rendah..
- f. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan- peraturan yang berlaku, karena tidak mau diberhentikan oleh organisasi atau instansi.
- g. Dampak Serikat Buruh Karyawan akan fokus pada pekerjaan mereka dan pengaruh serikat buruh dapat dihindari dengan rencana remunerasi yang dirancang dengan baik..
- h. Pengaruh Pemerintah Rencana kompensasi harus mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan yang relevan, termasuk yang berkaitan dengan upah minimum..

2.1.4 Indikator Kompensasi

Uraian indikator guna mengukur kompensasi (Satedjo & Kempa, 2017)

yakni:

- a. Gaji: Karyawan menerima pembayaran rutin.
- b. Upah, atau biaya yang dialokasikan kepada pekerja berdasarkan jumlah jam kerja, hasil keseluruhan, atau kualitas layanan yang

diberikan.

- c. Penghargaan dan insentif yang diberikan kepada anggota staf karena melampaui standar bisnis..

Menurut Simamora (2014) juga mengemukakan beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi yaitu:

1. Upah

Penghargaan perusahaan atas prestasi karyawan sering kali diberikan pada akhir atau awal bulan.

2. Bonus

Remunerasi tambahan di atas gaji atau upah organisasi dikenal sebagai insentif. Perusahaan biasanya menawarkan insentif berdasarkan produktivitas atau kinerja pekerja. Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada pekerja yang berkinerja baik atau produktif..

3. Imbalan Tambahan

Gaji pokok adalah uang tambahan yang diterima di luar kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja untuk melengkapi atau mengamankan gaji pokok. Manfaatnya meliputi hal-hal seperti asuransi kesehatan dan jiwa, waktu istirahat yang dibayar, rencana pensiun, dan fasilitas lain yang terkait dengan bekerja di suatu perusahaan.

4. Fasilitas

Kompensasi dalam bentuk fasilitas yang diberikan perusahaan untuk membantu mereka bekerja dan mendorong mereka untuk bekerja. Fasilitas tersebut meliputi kendaraan dinas, kartu anggota organisasi, area parkir khusus, akses internet, pakaian kerja, dan sebagainya. Peneliti memilih indikator—gaji, tunjangan, dan fasilitas—yang akan digunakan sebagai faktor kompensasi berdasarkan penjelasan yang diberikan sebelumnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut beberapa hal yang disebutkan, selain gagasan yang dibahas, tinjauan atas temuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti juga dilakukan. Menelaah isu yang diangkat dengan

berbagai teknik khusus akan jauh lebih mudah dengan meninjau temuan penelitian sebelumnya. Pemahaman menyeluruh tentang pendirian peneliti juga dapat diperoleh dengan melihat temuan penelitian sebelumnya. Untuk membedakan temuan peneliti dari temuan peneliti sebelumnya, penegasan pendirian ini sangat penting. Oleh karena itu, sejumlah temuan dari penelitian sebelumnya akan dibahas di bagian berikut. Tinjauan umum penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti sebagai panduan adalah sebagai berikut :

9
Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	METODE	HASIL
1	Tita Ulina BR Sembiring Pandia (2021)	Pengaruh upah terhadap performa karyawan di PT. Subur Arum Makmur	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif..	<p>Penelitian ini menunjukkan bahwa efisiensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di Dinas Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dan Pertanian, motivasi dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 57,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 42,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hal ini sesuai dengan konstruk variabel yang digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat kebermaknaan sebesar 57,6% menunjukkan hasil penelitian yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk yang digunakan dalam studi ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di dinas perumahan adalah konstruk yang tepat dan efektif.</p>

2	SISWAYANI (2021)	Keterkaitan antara kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Permukiman, dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.	<p>Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, yang berdasarkan pada filsafat positivis dan dapat juga disebut sebagai teknik positivistik. Dengan data yang bersifat numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik, pendekatan kuantitatif ini mengikuti standar objektivitas, ketepatan, pengukuran, logika, dan sistematis. Menurut Sugiyono (2011), penelitian ini juga dirancang sebagai jenis penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh efisiensi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan. Di Dinas Perumahan Rakyat Provinsi Sulawesi Selatan dan Pertanahan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 57,6% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 42,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam studi ini. Temuan ini sejalan dengan konstruk variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat kebermaknaan sebesar 57,6% menunjukkan hasil yang tinggi, sehingga konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap tepat.</p>
---	------------------	--	--	--

tentang objek, dalam hal ini
berkaitan dengan variabel
penelitian.

3	Siti Solihah (2020)	Dampak kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Kelurahan Cipamokalan, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung..	Penelitian yang dilakukan oleh penulis menerapkan metode survei eksplanatori. Menurut Sugiyono (2011: 6), metode ini adalah pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lingkungan alami (tanpa rekayasa), meskipun peneliti melakukan intervensi dalam proses pengumpulan data, seperti melalui penyebaran kuesioner, tes, wawancara	melihat factor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas perumahan sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik.
Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.. Hal ini dibuktikan melalui koefisien korelasi antara kompensasi dan kinerja yang menunjukkan tingkat signifikansi di bawah batas yang telah ditentukan. Motivasi kerja juga terbukti berkorelasi dengan kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi yang serupa menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. non-PNS (outsourcing) di Kelurahan Cipamokolan, Kecamatan Rancasari, Kota Bandung.				

		terstruktur, dan metode lainnya.		
--	--	----------------------------------	--	--

4.	Ella Meirizki, Insiatiningsih (2023)	Dampak imbalan, ketertiban kerja, dan dorongan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul.	Pendekatan yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data yang disajikan berbentuk angka. Penelitian kuantitatif diterapkan untuk melakukan analisis terhadap populasi dan sampel tertentu, dengan teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara acak. Pengumpulan data dilakukan menggunakan alat penelitian, sementara analisis datanya bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis	Berdasarkan analisis uji F, diketahui bahwa nilai Fhitung lebih tinggi dibandingkan dengan Ftabel, yaitu $21,667 > 2,561$, yang menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel Y. Selain itu, nilai signifikansi yang sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara kolektif memengaruhi variabel Y, sehingga hipotesis H4 diterima. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,544 atau 54,4% menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi bersama-sama memberikan kontribusi terhadap produktivitas karyawan sebesar 54,4%, sementara 45,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
----	--------------------------------------	--	---	---

			yang telah ditentukan (Sugiono, 2017). Sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian ini mencakup pengujian teori, membangun fakta, menunjukkan pengaruh, hubungan, dan perbandingan antar variabel, serta memberikan deskripsi statistik.	
--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti berbeda dari penelitian sebelumnya.. Perbedaan utama terletak pada pendekatannya. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik fenomena atau keadaan tertentu tanpa meneliti hubungan sebab-akibat secara mendalam. Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk deskripsi, tabel, atau grafik untuk memberikan penjelasan yang lebih jelas. Sebaliknya, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Metode kuantitatif bertujuan untuk membuat generalisasi berdasarkan sampel dan menggunakan analisis statistik untuk menilai hubungan antar variabel. Selain itu, lokasi penelitian juga berbeda. Persamaan pada penelitian diatas adalah menggunakan pengumpulan data yang sama, dan juga kesamaan tujuan penelitian.

2.3 Kerangka Berpikir

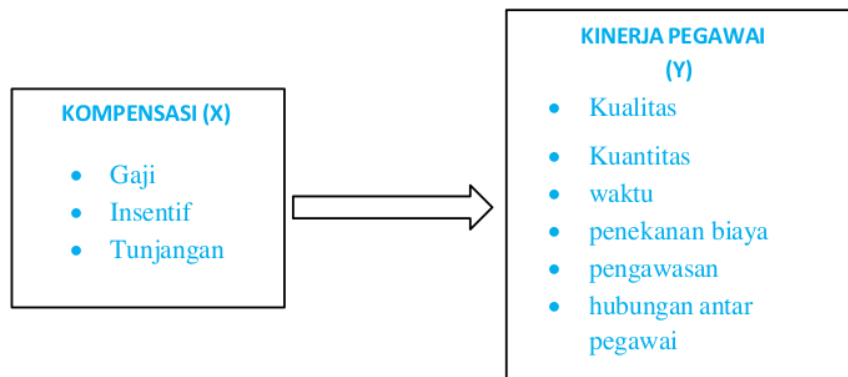
Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki visi, misi, dan sasaran yang ingin dicapai. Untuk mewujudkan target tersebut, kantor ini mengimplementasikan berbagai bentuk imbalan. Imbalan ini adalah salah satu langkah yang diambil oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada.

Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kepada staf, serta merupakan salah satu cara untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Kompensasi ini mencakup elemen finansial dan non-finansial. Pemberian kompensasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan dalam bagian pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta landasan teori yang berisi penelitian sebelumnya dan teori-teori yang relevan, diasumsikan bahwa kompensasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai (Siswayani, 2021). Apabila seorang pegawai menerima kompensasi yang baik, maka kinerjanya cenderung lebih optimal. Oleh karena itu, penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel independen (bebas) dan satu variabel dependen (terikat). Untuk penjelasan lebih rinci, dapat dilihat pada skema kerangka berpikir berikut:

Gambar 2.2

2.3.1 Hipotesis Penelitian



Hipotesis adalah jawaban sementara untuk permasalahan penelitian yang masih perlu dibuktikan secara empiris (Sumadi Suryabrata, 2008). Mengacu pada rumusan masalah, tujuan, dan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

Ha : Ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

BAB III

METODE

PENELITIAN

Metode penelitian adalah serangkaian prosedur yang terencana dan sistematis untuk menyelidiki masalah tertentu, dengan tujuan mendapatkan informasi yang dapat dijadikan solusi bagi permasalahan tersebut. Metode ini menunjukkan langkah-langkah spesifik yang harus dilakukan secara berurutan saat melaksanakan penelitian. Oleh karena itu, metode penelitian mencakup keseluruhan proses ilmiah yang digunakan untuk mencari penyelesaian terhadap suatu permasalahan..

3.1. Jenis Penelitian

Menurut Arikunto (2019), metode penelitian adalah prosedur utama yang digunakan oleh peneliti untuk mencapai tujuan dan menemukan jawaban atas masalah yang diangkat. Berdasarkan cara pengolahan, analisis data, serta penarikan kesimpulan, jenis atau kategori metode penelitian dapat dibedakan menjadi pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan campuran (kuantitatif dan kualitatif).

1. Metode penelitian kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada filsafat positivisme dan digunakan untuk melakukan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisisnya bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Silaen (2018), penelitian kuantitatif adalah serangkaian langkah penelitian yang menghasilkan data dalam bentuk angka, yang biasanya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial.

2. Metode penelitian kualitatif

Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kualitatif adalah

pendekatan yang didasarkan pada filsafat postpositivisme (khususnya fenomenologi), yang digunakan untuk menyelidiki kondisi ilmiah di mana peneliti berfungsi sebagai instrumen. Teknik pengumpulan data dan analisis yang bersifat kualitatif lebih berfokus pada pemahaman makna.

Metodologi penelitian kualitatif bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap, dan persepsi individu atau kelompok.

3. Metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif)

Menurut Creswell dan Clark (dalam Sanjaya, 2015) Metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) adalah penelitian yang menggabungkan pendekatan kualitatif dan kuantitatif dalam setiap fase proses penelitian termasuk dari segi pedoman mengumpulkan dan menganalisis data.

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif yang merupakan suatu proses penelitian dalam menemukan sebuah pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis untuk mengetahui jawaban dari penelitian tersebut.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai yang dimiliki oleh individu, objek, organisasi, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu. Variabel ini ditentukan oleh penulis atau peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yakni variabel X dan variabel Y. Setiap variabel masuk dalam salah satu jenis variabel berikut:

1. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2021), variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh atau menjadi penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang digunakan adalah variabel X: Kompensasi.

2. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2021), variabel terikat adalah variabel yang

dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang dimaksud adalah variabel Y: Kinerja Pegawai.

7

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah area generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penulis untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Populasi dapat diartikan sebagai keseluruhan, totalitas, atau generalisasi dari satuan, individu, objek, atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi ini bisa mencakup orang, benda, institusi, peristiwa, dan lain-lain, yang di dalamnya dapat diperoleh atau memberikan informasi (data) penelitian untuk diambil kesimpulan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah pegawai sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara, dengan rincian sebagai berikut:

1.72 Pegawai, sebanyak 48 (empat puluh delapan) orang yang terdiri dari:

32 (tiga puluh dua) orang laki-laki dan 16 (enam belas) orang Perempuan.

3.3.2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2021) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Kesimpulan yang diambil dari sampel tersebut yang akan diberlakukan untuk populasi. Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakteristik yang sama bersifat representatif dan menggambarkan populasi sehingga dianggap dapat mewakili semua populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel berguna untuk membantu para peneliti dalam melakukan generalisasi terhadap populasi yang diwakili.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah

Teknik sampel jenuh (*total sampling*). Teknik *total sampling* merupakan pengambilan sampel dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden atau dikenal dengan istilah *sampling jenuh* (Riduan, 2011). Apabila subjek kurang dari 100, dapat diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika subjeknya lebih dari 100 dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Maka jumlah sampel yang digunakan, dalam penelitian ini adalah 48 orang (semua populasi dijadikan sampel) dikarenakan jumlah sampel tidak melebihi 100.

3.4. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019) instrumen penelitian merupakan alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner dalam bentuk pernyataan yang diajukan berdasarkan dari indikator dimensi, studi literatur, dan dokumentasi. Dalam kuesioner penelitian ini, setiap pertanyaan yang diajukan telah disertai dengan kategori pilihan respon yang berurutan yang dirasa lebih tepat oleh responden. Responden tidak diperkenankan memberikan jawaban diluar dari kategori pilihan yang sudah diberikan. Sedangkan wawancara dilakukan berdasarkan pertanyaan pada tiap dimensi penelitian. Dengan demikian, kuesioner dan wawancara diajukan dalam bentuk tertutup. Kuesioner dan wawancara yang diajukan bertujuan untuk mengumpulkan data tentang kecenderungan bagaimana Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau berbagai fenomena, kondisi dan informasi yang berhubungan dengan penelitian.

Dalam penelitian tersebut diperlukan Teknik pengumpulan data yang baik dan benar.

Menurut Sugiyono (2018) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling tepat dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengenali teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan

Pada penelitian ini, terdapat beberapa teknik yang digunakan oleh peneliti yakni sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner (Angket) merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis dari peneliti kepada responden untuk dijawab. Menurut pendapat Sujarweni (2020) kuesioner merupakan suatu instrumen pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab.

Pada penelitian ini, akan disebarakan kepada beberapa Pegawai di kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Responden dengan sendiri mengisi kuesioner yang diberikan oleh peneliti dengan petunjuk dan arahan yang mudah dipahami oleh responden.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2019) Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut. Metode ini digunakan untuk mengamati secara langsung peristiwa atau fenomena yang menjadi fokus penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan melakukan pengamatan langsung pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara. Observasi adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian dengan cara mengamati dan melakukan Pencatatan-pencatatan terhadap situasi dan kondisi objek

sasaran penelitian.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) dokumentasi merupakan ³¹ suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dalam penelitian ini, akan diambil beberapa dokumen, yang memiliki hubungan dalam penelitian.

⁵⁷ 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif, yang merupakan metode pengumpulan data-data berbentuk angka-angka atau hal-hal yang dapat diukur sesuai dengan

sebenarnya kemudian dianalisis, disusun dan diolah. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan pengolahan data *statistical product and servise solutions* (SPSS) yang dimana seluruh proses awal hingga akhir seperti memasukan data yang dikumpulkan memilah dan filter hingga proses kalkulasi dilakukan dengan menggunakan perangkat software.

²¹ a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan Tingkat-tingkat kevalidan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, dengan menggunakan rumus :

Untuk mengukur validitas menggunakan SPSS pada penelitian maka digunakan ketentuan :

- ² a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dinyatakan valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu peringatan bahwa suatu instrument cukup dapat di percaya untuk digunakan

sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Dimana instrument tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono 2017). Pengujian reliabilitas instrument ini dilakukan dengan menggunakan Teknik formula Alpha Cronbach . instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach 's alpha lebih besar daripada 0,60.

c. Uji Asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Penggunaan statistic parametris menyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan , maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian hipotesis dilakukan , maka terlebih dulu dilakukan pengujian normalitas data menurut (Sugiyono 2017). Uji normalitas di dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov smirnow* dengan memperhatikan *Asymp.sig (2-tailed)*. Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal, dan apabila *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali 2016, Multikolinearitas adalah kondisi dimana terdapat hubungan linier yang kuat atau signifikan antara dua atau lebih variabel independen dalam suatu model. Model regresi yang optimal seharusnya tidak menunjukkan hubungan linier yang signifikan antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai *tolerance* atau faktor inflasi varian (VIF). Berikut adalah dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai tolerance < 0,1 dan VIF > 10

maka terdapat smultikolinearitas

- Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearita.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Suwarjeni2014:186, Uji Autokorelasi adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode dengan periode sebelumnya. Uji statistik ini menggunakan uji Durbin- Watson(dl dan du). Jika nilai du $< d$ count $< 4 -du$, maka tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk untuk mengevaluasi apakah terdapat ketidaksamaan variansi dari residual dalam satu model regresi pada pengamatan yang berbeda. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas menurut Ghozali 2016. Kriteria pengambilan keputusan dari uji *Breusch-Pagan* adalah sebagai berikut :

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:231) menyatakan bahwa: “korelasi product momment digunakan untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis pengaruh dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio. Sumber data dari dua variabel atau lebih adalah sama”. Setelah angka korelasi didapat, maka bagian kedua adalah menguji apakah angka korelasi yang didapat benar-benar signifikan atau dapat digunakan untuk menjelaskan variable.

Dalam menentukan Koefisien Korelasi dengan melihat nilai *Adjusted R Square* dari hasil output SPSS lalu hasil tersebut diubah dalam persen.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Setelah diketahui data kedua variabel tersebut merupakan data kuantitatif maka skala pengukuran menggunakan skala rasio, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan angka pada data ini

menunjukkan ukuran yang sebenarnya dari objek yang diukur. Karena skala pengukuran datanya menggunakan skala rasio maka pengujian hipotesis penelitian menggunakan alat uji statistik, yaitu regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y.

Dengan persamaan regresi linear sederhana menurut (Syofian, 2017: 284) yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja

Pegawai X =

kompensasi

³³
a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

f. Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penulis menggunakan hipotesis statistik dengan (ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai), (tidak ada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai), untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan uji t (t-test) (parsial). Untuk menguji hipotesis digunakan statistik dengan rumus uji t sebaga berikut:

²³
Dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah :

- Jika diketahui t hitung > t tabel dan nilai signifikan < (0,05), maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika diketahui ²³ t hitung < t tabel dan signifikan > (0,05), maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

g. Teknik Pengukuran

Pada penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik pengukuran dengan skala *likert* untuk mengukur persepsi responden. Menurut Sugiyono (2018) skala *likert* merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menguraikan item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala *likert* (Sugiyono, 2018):

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu (R)

4 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

73
3.7 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kabupaten Nias Utara, Provinsi Sumatera Utara, yang terletak di Desa Lawira Satua, Kecamatan Lotu, Kabupaten Nias Utara.

15
Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

Jadwal								
Kegiatan	Januari	Febuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024	2024
Penulisan Proposal Skripsi	■	■	■	■				
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing					■	■		
Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi						■		
Persiapan Seminar						■		
Seminar Proposal Skripsi							■	
Persiapan Penelitian							■	
Pengumpulan Data							■	
Penulisan Naskah Skripsi							■	
Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing							■	
Persiapan Ujian Skripsi							■	
Ujian Skripsi								■

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian****4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara**

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2008 tentang pembentukan Kabupaten Nias Utara, Kabupaten Nias diakui sebagai kabupaten sesuai dengan Undang-undang nomor 7 Tahun 1956 tentang pembentukan daerah Otonomi Kabupaten-Kabupaten-Kabupaten di Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 1956) nomor 58, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092 dan merupakan Kabupaten asal dari Kabupaten Nias Utara.

Dengan terbentuknya Kabupaten Nias Utara sebagaimana diatur dalam Pasal 2 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2008, wilayah Kabupaten Nias mengalami pengurangan dengan terbentuknya wilayah Kabupaten Nias Utara sebagaimana dijelaskan pada pasal 3 UUD nomor 45 Tahun 2008. Kecamatan yang termasuk dalam wilayah Kabupaten Nias Utara antara lain : Kecamatan Lotu, Kecamatan Sawo, Kecamatan Namohalu Esiwa, Kecamatan Tuhemberua, Kecamatan Alasa, Kecamatan Afulu, Kecamatan Sitolu Ori, Kecamatan Lahewa Timur, Kecamatan Alasa Talumuzoi, Kecamatan Lahewa, Kecamatan Tugala Oyo. Dengan terbentuknya atau pemekaran Kabupaten Nias Utara dan untuk menjalankan kegiatan pemerintahannya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara berdiri dan menjadi bagian dari pemerintahan Kabupaten Nias Utara.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

Visi :

“Tertib Administrasi Kependudukan melalui Pelayanan Publik”

Visi :

1. Meningkatkan pelayanan administrasi kependudukan, akuntabilitas kinerja serta professional dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Menerapkan tertib administrasi kependudukan dan pencatatan sipil
3. Menyajikan database kependudukan yang akurat
4. Menjalin kerjasama antara organisasi perangkat daerah dalam hal akses data kependudukan

4.1.3 Struktur Organisasi

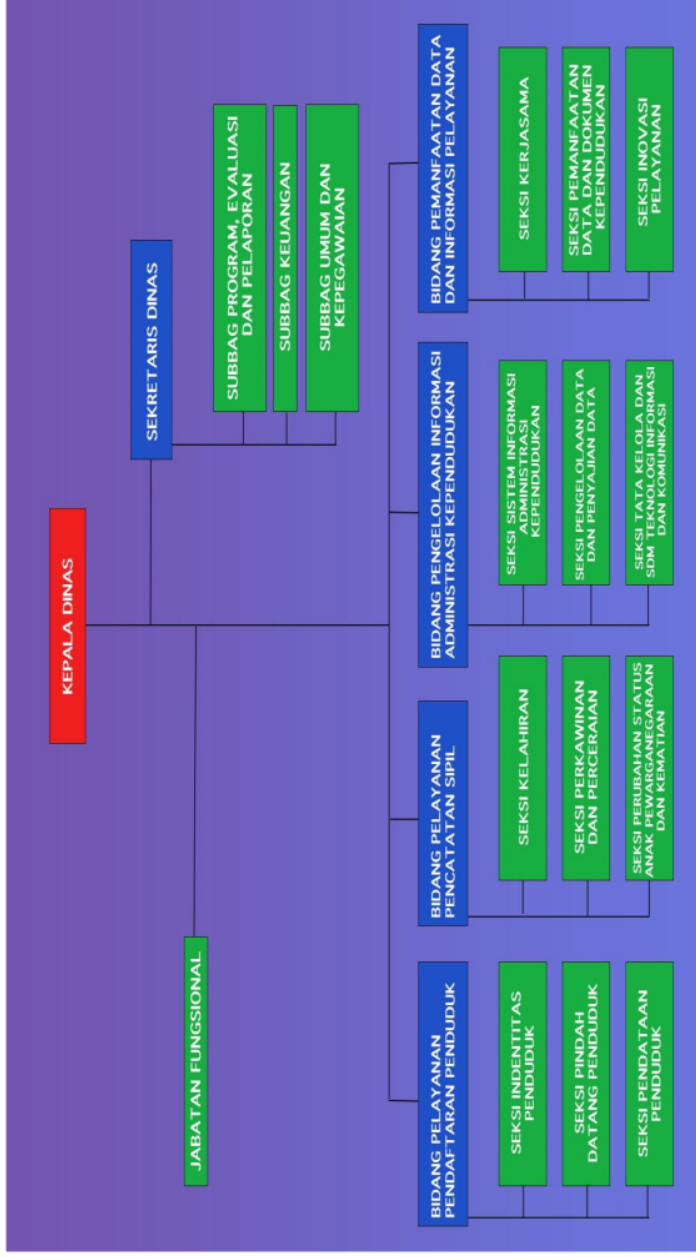
Dalam menjalankan kegiatan pemerintahan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara didukung dengan rincian struktur organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris, yang membawahi :
 - a. Subbagian Perencanaan
 - b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub Bagian Keuangan
3. Bidang Pendaftaran Penduduk, yang membawahi :
 - a. Seksi identitas Penduduk
 - b. Seksi pindah penduduk
 - c. Seksi pendataan penduduk
4. Bidang Pencatatan Sipil, yang membawahi :

- a. Seksi Kelahiran
 - b. Perubahan status anak, pewarganegaraan dan kematian
 - c. Seksi perkawinan dan penceraian
5. Bidang Pengelolaan Informasi Administrasi Kependudukan, yang membawahi :
- a. Seksi sistim informasi administrasi kependudukan
 - b. Seksi pengolahan dan penyajian data kependudukan
 - c. Seksi tata kelola dan sumber daya manusia, teknologi informasi dan komunikasi
6. Bidang Pemanfaatan data dan inovasi pelayanan, yang membawahi :
- a. Seksi kerjasama
 - b. Seksi pemanfaatan data dan dokumen kependudukan
 - c. Seksi inovasi pelayanan
7. Unit pelaksana teknis
8. Kelompok jabatan fungsional

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara



Sumber : Olahan Penulis, 2024

4.1.4 Karakteristik Responden

Telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa sampel yang akan menjadi responden pada penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara sebanyak 48 orang. Dimana penulis menguraikan beberapa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Penulis menguraikan responden berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

80

Tabel 4.1

Daftar Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	16 Orang	33,34%
2	Laki-laki	32 Orang	66,66 %
Total		48 Orang	100 %

Sumber : Diolah penulis 2024

2. Usia

Disajikan juga karakteristik responden berdasarkan usia yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2**Daftar reponden berdasarkan usia**

No.	Usia ii	Jumlah
1	25 – 35	30
2	36 – 45	12
3	45 – 60	6
Jumlah		48 Orang

3. Pendidikan terakhir

Selanjutnya penulis menyajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3**Daftar Responden Berdasarkan Pendidikan**

No.	Pendidikan ii	Jumlah
1	S-2	3
2	S-1	35
3	SMA/Sederajat	10
Total		48 Orang

Sumber : Olahan Penulis, 2024

4.2 Pengolahan Angket

Sebagaimana telah dipaparkan pada tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Nias Utara, maka penulis mengedarkan angket dan menganalisis angket yang dibagikan kepada responden yaitu pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara berjumlah 48 orang.

Angket yang telah diedarkan penulis kepada responden terlebih dahulu penulis melakukan verifikasi. Verifikasi data merupakan usaha untuk mengecek apakah angket yang telah diedarkan oleh peneliti telah diisi sesuai dengan petunjuk. Yang lewat dalam verifikasi data dinyatakan memenuhi syarat untuk diolah angketnya.

Angket yang telah diedarkan oleh peneliti kepada para responden sebanyak 48 orang telah kembali seluruhnya dan butir soal/item yang berjumlah 6 butir untuk variabel kompensasi (X) dan 8 butir untuk variabel Jumlah kinerja pegawai (Y) telah dijawab dengan lengkap oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisian.

Untuk mengolah data tersebut, peneliti membuat rekapitulasi jawaban responden sesuai dengan alternatif jawaban. Misalnya responden satu memilih alternatif $a = 5$, alternatif $b = 4$, alternatif $c = 3$ dan alternatif $d = 2$ dan alternative $e = 1$. Demikian juga dengan responden yang kedua sampai dengan responden yang ke Empat puluh delapan. Rekapitulasi jawaban disesuaikan dengan jumlah setiap opsi yang dipilih oleh setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif

7
 jawaban sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan
Alternatif Jawaban Variabel X

Nomor Responden	Butir Soal						Skor
	I	II	III	IV	V	VI	
1	5	4	4	4	4	3	24
2	4	3	5	5	4	5	26
3	3	2	5	5	5	5	25
4	3	4	4	5	3	2	21
5	5	5	4	5	4	3	26
6	4	4	5	4	4	4	25
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	3	4	4	4	23
9	4	4	5	5	4	4	26
10	3	5	5	3	5	3	24
11	3	3	4	5	5	3	23
12	5	3	5	5	5	3	26
13	4	4	4	4	4	4	24
14	3	5	5	5	5	3	26
15	5	5	5	3	5	2	25
16	4	3	3	4	3	4	21
17	2	3	2	2	4	2	15
18	5	5	5	4	5	3	27
19	4	4	4	4	5	4	25
20	5	5	3	4	4	5	26
21	3	4	5	5	4	3	24
22	5	5	4	5	4	5	28
23	5	5	5	5	5	4	29
24	5	5	4	4	5	4	27
25	4	4	5	4	5	5	27
26	5	5	5	5	5	5	30
27	5	3	5	5	4	4	26
28	5	5	5	4	5	3	27
29	3	5	4	5	3	4	24
30	4	5	5	4	5	5	28

31	5	5	5	4	4	3	26
32	4	5	5	4	5	3	26
33	5	4	4	3	3	4	23
34	3	3	5	3	3	3	20
35	4	4	3	3	4	3	21
36	3	3	3	4	2	2	17
37	4	4	5	5	3	4	25
38	3	3	3	2	2	2	15
39	5	5	5	5	3	5	28
40	5	5	4	4	5	4	27
41	3	5	5	4	4	5	26
42	3	5	3	4	4	3	22
43	3	3	3	4	3	3	19
44	2	2	3	2	3	2	14
45	4	5	4	4	4	5	26
46	4	4	2	2	2	3	17
47	5	3	5	4	4	5	26
48	5	5	4	4	4	5	27
Σ	193	198	202	195	193	176	1157

Sumber : Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, maka peneliti melakukan rekapitulasi berdasarkan jumlah responden sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Jika responden memilih alternatif SS (sangat setuju) dibobot dengan nilai 5, alternatif S (setuju) diberi bobot 4, alternatif N (netral) diberi bobot 3, alternatif TS (tidak setuju) diberi bobot 2, dan alternatif pilihan STS (sangat tidak setuju) diberi bobot 1.

Rekapitulasi yang dilakukan peneliti disesuaikan dengan jumlah setiap pilihan pernyataan yang dipilih setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif jawaban ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.5**Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai dengan Alternatif Jawaban Variabel X**

Responden	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor
	A	B	C	D	E		
1	1	4	1	0	0	6	24
2	3	2	1	0	0	6	26
3	4	0	1	1	0	6	25
4	1	2	2	1	0	6	21
5	3	2	1	0	0	6	26
6	1	5	0	0	0	6	25
7	0	6	0	0	0	6	24
8	0	5	1	0	0	6	23
9	2	4	0	0	0	6	26
10	3	0	3	0	0	6	24
11	2	1	3	0	0	6	23
12	4	0	2	0	0	6	26
13	0	6	0	0	0	6	24
14	4	0	2	0	0	6	26
15	4	0	1	1	0	6	25
16	0	3	3	0	0	6	21
17	0	1	1	4	0	6	15
18	4	1	1	0	0	6	27
19	1	5	0	0	0	6	25
20	3	2	1	0	0	6	26
21	2	2	2	0	0	6	24
22	4	2	0	0	0	6	28
23	5	1	0	0	0	6	29
24	3	3	0	0	0	6	27
25	3	3	0	0	0	6	27
26	6	0	0	0	0	6	30
27	3	2	1	0	0	6	26
28	4	1	1	0	0	6	27
29	2	2	2	0	0	6	24
30	4	2	0	0	0	6	28
31	3	2	1	0	0	6	26
32	3	2	1	0	0	6	26
33	1	3	2	0	0	6	23
34	1	0	5	0	0	6	20
35	0	3	3	0	0	6	21

36	0	1	3	2	0	6	17
37	2	3	1	0	0	6	25
38	0	0	3	3	0	6	15
39	5	0	1	0	0	6	28
40	3	3	0	0	0	6	27
41	3	2	1	0	0	6	26
42	1	2	3	0	0	6	22
43	0	1	5	0	0	6	19
44	0	0	2	4	0	6	14
45	2	4	0	0	0	6	26
46	0	2	1	3	0	6	17
47	3	2	1	0	0	6	26
48	3	3	0	0	0	6	27
Σ	106	100	63	19	0	288	1157
Rata-rata	2,350	2,100	1,250	0,300	0,0	10	

Sumber : Olahan Penulis, 2024

Dari tabel 4.5 di atas, diperoleh bahwa rata-rata jawaban untuk alternatif SS responden sebesar 2,350, untuk alternatif S rata-rata 2,100, untuk alternatif N rata-rata 1,250, untuk alternative TS rata-rata 0,300 dan untuk alternatif STS di rata-rata 0. Hal yang serupa juga diberlakukan terhadap variabel Y atau kinerja pegawai, sebagai berikut:

27
Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai Dengan Alternatif Jawaban Variabel Y

Nomor Responden	Butir Soal								Skor
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	
1	4	3	3	4	5	5	5	3	32
2	4	3	4	5	3	4	5	4	32
3	3	4	5	3	5	4	3	5	32
4	4	3	3	3	4	3	3	4	27
5	5	4	5	5	3	4	3	5	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32

7	3	5	4	3	4	3	5	4	31
8	4	5	3	5	4	4	4	3	32
9	4	5	4	5	4	4	5	4	35
10	4	5	4	4	5	4	4	4	34
11	4	5	4	5	3	5	3	4	33
12	3	5	5	5	3	4	5	4	34
13	3	5	5	3	5	3	5	5	34
14	4	3	5	5	5	3	4	5	34
15	4	4	5	4	3	3	4	4	31
16	4	4	4	3	4	4	3	3	29
17	3	3	3	3	3	3	3	2	23
18	4	4	5	4	5	5	5	5	37
19	5	5	4	5	5	5	4	4	37
20	4	4	5	4	4	5	4	5	35
21	4	4	5	4	4	4	4	4	33
22	5	5	5	5	4	5	3	5	37
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	4	5	3	4	5	4	5	5	35
25	4	3	5	5	5	4	5	2	33
26	5	5	5	5	3	5	4	5	37
27	4	5	4	4	4	4	5	4	34
28	3	5	3	4	4	5	4	5	33
29	3	4	5	4	3	4	4	5	32
30	5	5	5	5	5	4	4	5	38
31	3	4	5	4	3	5	4	5	33
32	4	5	5	5	5	4	4	2	34
33	3	5	5	4	4	5	4	5	35
34	3	5	3	4	4	3	4	3	29
35	3	3	3	4	3	3	3	3	25
36	2	2	3	2	3	2	3	3	20
37	4	5	4	4	4	5	5	3	34
38	4	4	2	2	2	3	2	2	21
39	5	3	5	4	4	5	3	5	34
40	5	5	4	4	4	5	5	4	36
41	3	5	5	5	5	5	4	3	35
42	4	3	4	4	3	4	3	3	28
43	3	3	4	2	4	2	4	4	26
44	2	2	3	3	2	2	3	2	19
45	3	5	5	5	5	5	4	4	36
46	2	3	4	2	3	3	2	2	21
47	2	3	5	5	5	5	4	5	34

48	5	3	5	4	5	5	4	4	35
Σ	179	197	203	194	191	194	189	188	1535

Sumber : Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka peneliti melakukan rekapitulasi berdasarkan jumlah responden sesuai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Jika responden memilih alternatif SS (sangat setuju) dibobot dengan nilai 5, alternatif S (setuju) diberi bobot 4, alternatif N (netral) diberi bobot 3, alternatif TS (tidak setuju) diberi bobot 2 dan alternatif pilihan STS (sangat tidak setuju) diberi bobot 1.

Rekapitulasi yang dilakukan peneliti disesuaikan dengan jumlah setiap pilihan pernyataan yang dipilih setiap responden. Hasil dari rekapitulasi jawaban sesuai dengan alternatif jawaban ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.7

Rekapitulasi Jawaban Responden Sesuai dengan Alternatif Jawaban Variabel Y

Responden	Alternatif Jawaban					Jumlah	Skor
	A	B	C	D	E		
1	3	2	3	0	0	8	32
2	2	4	2	0	0	8	32
3	3	2	3	0	0	8	32
4	0	3	5	0	0	8	27
5	4	2	2	0	0	8	34
6	0	8	0	0	0	8	32
7	2	3	3	0	0	8	31
8	2	4	2	0	0	8	32
9	3	5	0	0	0	8	35
10	2	6	0	0	0	8	34
11	3	3	2	0	0	8	33
12	4	2	2	0	0	8	34
13	5	0	3	0	0	8	34

14	4	2	2	0	0	8	34
15	1	5	2	0	0	8	31
16	0	5	3	0	0	8	29
17	0	0	7	1	0	8	23
18	5	3	0	0	0	8	37
19	5	3	0	0	0	8	37
20	3	5	0	0	0	8	35
21	1	7	0	0	0	8	33
22	6	1	1	0	0	8	37
23	8	0	0	0	0	8	40
24	4	3	1	0	0	8	35
25	4	2	1	1	0	8	33
26	6	1	1	0	0	8	37
27	2	6	0	0	0	8	34
28	3	3	2	0	0	8	33
29	2	4	2	0	0	8	32
30	6	2	0	0	0	8	38
31	3	3	2	0	0	8	33
32	4	3	0	1	0	8	34
33	4	3	1	0	0	8	35
34	1	3	4	0	0	8	29
35	0	1	7	0	0	8	25
36	0	0	4	4	0	8	20
37	3	4	1	0	0	8	34
38	0	2	1	5	0	8	21
39	4	2	2	0	0	8	34
40	4	4	0	0	0	8	36
41	5	1	2	0	0	8	35
42	0	4	4	0	0	8	28
43	0	4	2	2	0	8	26
44	0	0	3	5	0	8	19
45	5	2	1	0	0	8	36
46	0	1	3	4	0	8	21
47	5	1	1	1	0	8	34
48	4	3	1	0	0	8	35
Σ	135	137	88	24	0	384	1535
Rata-rata	2,900	3,025	1,775	0,300	0,000	10	

Sumber : Olahan Penulis, 2024

Dari tabel 4.7 di atas, diperoleh bahwa rata-rata jawaban untuk alternatif SS responden sebesar 2,900, untuk alternatif S

rata-rata 3,025, untuk alternatif N rata-rata 1,775, untuk alternatif TS rata-rata 0,300 dan untuk alternatif STS di rata-rata 0

63

4.2.1 Uji Validitas

a. Uji Validitas Variabel X

Untuk menguji apakah instrument yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas. Kemudian pada uji ini, responden yang dijadikan uji coba yaitu seluruh responden dari sampel penelitian sebanyak 48 orang.

Jawaban yang telah ditabulasikan digunakan untuk menghitung validitas instrument penelitian. Untuk mengetahui apakah item soal nomor satu (1) sampai dengan item keenam (6) valid atau tidak valid, perlu diuji menggunakan SPSS.

5
Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel X

		Correlations						Total
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X
X1	Pearson	1	.457*	.333*	.289*	.316*	.406*	.690**
	ii Correlation		*				*	
	Sig. i (2-tailed)		.001	.021	.047	.029	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson	.457*	1	.253	.201	.364*	.234	.616**
	ii Correlation	*						
	Sig. i (2-tailed)	.001		.083	.172	.011	.110	.000

	N	48	48	48	48	48	48	48
X3	Pearson ii Correlation	.333*	.253	1	.545*	.529*	.341*	.732**
	Sig. ii(2-tailed)	.021	.083		.000	.000	.018	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X4	Pearson ii Correlation	.289*	.201	.545*	1	.324*	.434*	.683**
	Sig. ii(2-tailed)	.047	.172	.000		.025	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X5	Pearson ii Correlation	.316*	.364*	.529*	.324*	1	.249	.676**
	Sig. ii(2-tailed)	.029	.011	.000	.025		.088	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
X6	Pearson ii Correlation	.406*	.234	.341*	.434*	.249	1	.670**
	Sig. ii(2-tailed)	.004	.110	.018	.002	.088		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Total _X	Pearson ii Correlation	.690*	.616*	.732*	.683*	.676*	.670*	1
	Sig. ii(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan angket didapatkan nilai Sig.< 0,05 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan angket pada variabel X dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji validitas pada variabel Y, sebagai berikut :

5 **Tabel 4.9**
Hasil Uji Validitas Variabel Y

		Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Tot al_ Y
Y 1	Pearson iiCorrelation	1	.318 *	.228	.466 **	.241	.466 **	.181	.284	.592 **
	Sig. ii(2- tailed)		.028	.119	.001	.099	.001	.217	.051	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y 2	Pearson iiCorrelation	.318 *	1	.205	.432 **	.305 *	.456 **	.410 **	.314 *	.649 **
	Sig. ii(2- tailed)	.028		.162	.002	.035	.001	.004	.030	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y 3	Pearson iiCorrelation	.228	.205	1	.473 **	.370 **	.446 **	.258	.530 **	.655 **
	Sig. ii(2- tailed)	.119	.162		.001	.010	.001	.076	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y 4	Pearson iiCorrelation	.466 **	.432 **	.473 **	1	.339 *	.624 **	.418 **	.318 *	.759 **
	Sig. ii(2- tailed)	.001	.002	.001		.018	.000	.003	.028	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y 5	Pearson iiCorrelation	.241	.305 *	.370 **	.339 *	1	.392 **	.486 **	.301 *	.636 **
	Sig. ii(2- tailed)	.099	.035	.010	.018		.006	.000	.037	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y 6	Pearson iiCorrelation	.466 **	.456 **	.446 **	.624 **	.392 **	1	.307 *	.430 **	.774 **
	Sig. ii(2- tailed)	.001	.001	.001	.000	.006		.034	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y 7	Pearson iiCorrelation	.181	.410 **	.258	.418 **	.486 **	.307 *	1	.291 *	.617 **

	Sig. ii(2-tailed)	.217	.004	.076	.003	.000	.034		.045	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y 8	Pearson iiCorrelation	.284	.314	.530	.318	.301	.430	.291	1	.663
	Sig. ii(2-tailed)	.051	.030	.000	.028	.037	.002	.045		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
To tal - Y	Pearson iiCorrelation	.592	.649	.655	.759	.636	.774	.617	.663	1
	Sig. ii(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Y di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan angket didapatkan nilai $Sig.< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan angket pada variabel Y dinyatakan valid

4.2.2 Uji Reliabilitas Angket

Tujuan uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel konsisten atau tidak. Jika nilai Cronbach's Alpha suatu instrumen lebih dari 0,6 maka dianggap dependen. Hasil uji reliabilitas ini ditunjukkan dalam tabel berikut:

45
Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	6

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa hasil dari Cronbach's Alpha dari variabel X (Kompensasi) adalah sebesar 0,764. Maka variabel X dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk variabel Y, sebagai berikut:

56

Tabel 4.11

Hasil Uji Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	8

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

30

Berdasarkan tabel di atas, bahwa hasil dari Cronbach's Alpha dari variabel X (Kinerja Pegawai) adalah sebesar 0,823. Maka variabel Y dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

74

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini bertujuan untuk memberikan kepastian dimana persamaan regresi yang didapat memiliki ketetapan dan konsisten. Adapun uji asumsi klasik ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Menurut Ghazali (2021:149) uji normalias dilakukan untuk

menguji apakah dalam dalam model regresi variabel independent dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam pengertian bahwa, uji normalitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dalam penelitian ini salng berdistribusi normal. Maka dilakukan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan melihat nilai residual pada skor atau total akumulasi alternatif jawaban. Maka berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dilakuakn dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76235962
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.059
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* di

atas, menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai 46 Asymp.Sig. (2 tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari ketentuan 0,05, yang mana dapat disimpulkan bahwa 27 distribusi data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Auto Korelasi

Suatu model regresi dapat dikatakan baik ketika terbebas dari autokorelasi. Menurut Ghozali (2021: 162), tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk mengetahui atau menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan dengan Run Test. Tabel berikut menunjukkan hasil uji autokorelasi yang dihasilkan melalui SPSS :

Tabel 4.13
Hasil Uji Auto Korelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.08475
Cases < Test Value	24
Cases >= Test Value	24
Total Cases	48
Number of Runs	20
Z	-1.313

Asymp. Sig. (2-tailed)	.189
a. Median	

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS,
2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi di atas menunjukkan bahwa nilai Sign. $0,189 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

d. Uji Heterkedastisitas

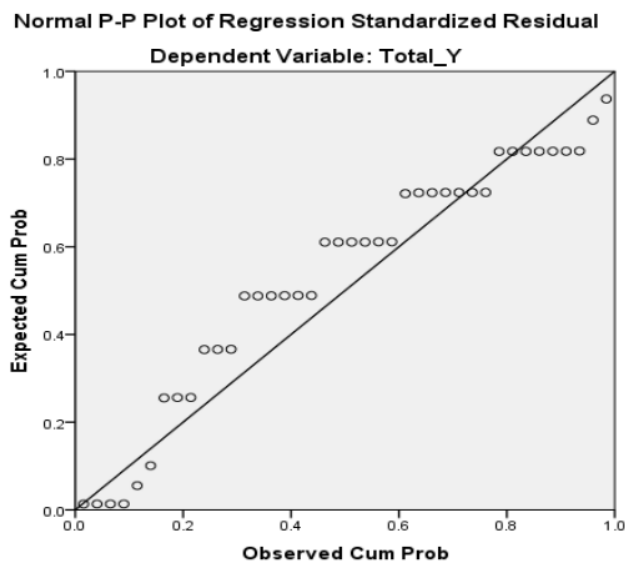
Uji heterokedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghozali (2021) model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan Scatter Plot.

Melalui gambar grafik scatter plot, terdapat atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat melalui pola yang ditunjukkan dalam gambar. Apabila tidak terjadi heterokedastisitas, akan menunjukkan pola acak atau tidak beraturan. Sedangkan jika terjadi heterokedastisitas pada grafik scatter plot akan menunjukkan titik-titik yang berpola teratur seperti gelombang atau menyempit.

Hasil pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini

dapat dilihat pada gambar 4.1. Melalui gambar tersebut dapat dilihat bahwa pola titik-titiknya menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.1
Scatter Plot



Berdasarkan uji heterokedastisitas di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena titik-titik yang terdapat pada gambar menyebar di atas dan di bawah garis diagonal.

4.2.4 Uji Korelasi

Untuk menemukan korelasi dan memvalidasi teori tentang hubungan dua variabel, terutama jika kedua variabel tersebut berupa interval atau rasio. Variabel independen naik dan variabel dependen meningkat jika angka koefisien korelasi menunjukkan nilai positif yang menunjukkan bahwa kedua variabel mempunyai hubungan yang searah. Hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat dari hasil penghitungan melalui SPSS, sebagai berikut:

47
Tabel 4.14

Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.866	1.781

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber : Olahan Penulis dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi (X) berkorelasi terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sangat kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai $R = 0,932 > 0,05$.

4.2.5 Uji Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) dilakukan untuk mengukur seberapa besar variable independen (variable x) dapat menjelaskan variable dependen (variabel Y). Nilai koefisien

determinasi ²⁸ adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua ²¹ informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

⁹
Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.866	1.781
a. Predictors: (Constant), Total_X				

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi melalui SPSS dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,869 artinya bahwa variabel X (Kompensasi) memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 86,9% yang dapat di jelaskan, sedangkan sisanya sebesar 13,1% tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6 Regresi Linear Sederhana

Dengan menggunakan SPSS versi 24, peneliti melakukan pengujian ini untuk memastikan sifat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y)

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.590	1.703		1.521	.135
	Total_X	1.219	.070	.932	17.456	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas menggambarkan, persamaan regresi yang diperoleh adalah :

- a. Kompensasi = 1,703 + 0,070 Kinerja Pegawai
- b. Konstanta sebesar 1,703 menyatakan bahwa jika kompensasi tidak diusahakan dengan baik maka kinerja pegawai sebesar 1,073.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,070 menunjukkan bahwa setiap kompensasi bertambah +1 poin, maka kinerja pegawai akan bertambah 0,070.

4.2.7 Uji Hipotesis

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan variabel X atau independen (kompensasi) secara parsial mempengaruhi variabel Y atau dependen (kinerja pegawai). Dengan ketentuan seperti berikut (Ghozali,2021):

a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

16 b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Artinya bahwa terdapat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berdasarkan uji signifikansi melalui SPSS 24 maka diperoleh hasil uji koefisiensi seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.590	1.703		1.521	.135
	Total_X	1.219	.070	.932	17.456	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Dengan berpedoman pada ketentuan nilai uji signifikansi bahwa $sig. < 0,05$ maka berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t pada table 4.17 nilai signifikansi menunjukkan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi (variabel x) secara parsial terhadap kinerja pegawai (variabel Y), 85 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan

bawah variabel X memiliki (ada) pengaruh terhadap variabel Y.

4.3 Analisa Hasil Penelitian

1. Hasil Perhitungan Butir item angket variabel X (Kompensasi) dan Y (Kinerja Pegawai) mempunyai Sig. $< 0,05$, maka dianggap valid menurut Uji Validitas.
2. Hasil perhitungan Uji Reliabilitas Variabel X adalah $0,764 > 0,60$ dan Variabel Y sebesar $0,823 > 0,60$ sehingga dapat dinyatakan reliable.
3. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar $0,200$, yang lebih besar dari ambang batas $0,05$, sehingga menunjukkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini tidak normal.
4. Hasil uji Auto Korelasi pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan Runs Test dan menunjukkan hasil uji $0,189 > 0,05$ yang berarti terjadi autokorelasi pada penelitian ini.
5. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis scatter plot, yaitu dengan memeriksa pola grafik untuk mengetahui apakah grafik tersebut berarah atau tidak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heterokedastisitas karena titik-titik pada grafik menunjukkan data dengan jelas, baik berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.
6. Hasil uji korelasi nilai R menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X) mempunyai korelasi yang kuat terhadap variabel partisipasi angkatan kerja (Y), hal ini terlihat dari nilai $R = 0,932 > 0,05$.
7. Uji Koefisien Determinan (R Square) menunjukkan nilai sebesar $0,869\%$, artinya apabila variabel kompensasi sebesar $86,9\%$ maka variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan. Namun dalam praktiknya hal tersebut tidak dapat

dijelaskan atau tidak dimasukkan dalam penelitian.

8. Berdasarkan tabel di atas menggambarkan :

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$\text{Kompensasi} = 1,703 + 0,070 \text{ Kinerja Pegawai}$$

9. Pada uji hipotesis dilakukan uji t (parsial) dengan nilai sig. < 0,05. Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 24, tingkat signifikansi variabel X (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) adalah 0,000 < 0,005, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa secara parsial Variabel X mempunyai pengaruh terhadap Variabel Y.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini menggunakan 2 variabel, dimana variabel kompensasi (X) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada penelitian ini antara kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat signifikan, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara sudah terjawab. Dengan demikian dalam menjalankan kegiatan organisasi perlu perhatian khusus terhadap kompensasi yang diberikan kepada pegawai, waktu pencairan dan besaran yang sesuai sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan salah satu elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia, yang berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi pegawai terhadap kemajuan organisasi. Menurut

Aifamas, dkk (2022:377), kompensasi mencakup gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas, yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas sumbangan pikiran dan usaha mereka. Pemberian kompensasi ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik.

Kompensasi dapat berupa kompensasi finansial, seperti gaji dan tunjangan, serta non-finansial, seperti jaminan kesehatan dan fasilitas lain yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat tidak hanya membantu meningkatkan produktivitas, tetapi juga berperan penting dalam menarik, mempertahankan dan memelihara tenaga kerja yang berkualitas, sehingga pada akhirnya membantu organisasi mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifudin (2019) dalam jurnalnya berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media (PT. GM), menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan PT. Global Media berdasarkan rata-rata jawaban 3,89 dengan kriteria baik, dan kinerja karyawannya berdasarkan rata-rata jawaban 3,87 dengan kriteria baik. ³⁴ Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan paparan hasil penelitian, pengajuan hipotesis dan pembahasan sebagaimana disajikan pada BAB IV, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 24, tingkat signifikansi variabel X (jaminan mutu) terhadap variabel Y (permintaan produk) adalah $0,000 < 0,005$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa secara parsimal Variabel X mempunyai pengaruh terhadap Variabel Y..
2. Hasil penelitian diperoleh kompensasi memberikan sumbangan sebesar 86,9% terhadap Kinerja pegawai dan selebihnya 13,1% ditentukan keadaan lain.

5.2 Saran

Berkenaan dengan kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yang mempengaruhinya, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian, antara lain:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu perbaikan pemberian kompensasi kepada pegawai baik besaran dan ketepatan waktu pencairannya. Hal ini perlu ditegaskan karena hasil penelitian membuktikan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kompensasi yang terus-menerus dilakukan dengan baik sangat menunjang kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan meminimalisir keluhan-keluhan masyarakat khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

2. Perlu diadakan penelitian yang lebih lanjut tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di lokasi yang berbeda guna memperluas hasil penelitian.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian, peneliti mengalami keterbatasan dalam hal waktu yang tidak terlalu lama dalam melaksanakan penelitian sehingga penelitian ini hanya fokus pada kompensasi saja sedangkan secara umum dapat dilihat bahwa yang mempengaruhi dari pada kinerja itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi. Kemudian dalam penyebaran angket, peneliti mengalami keterbatasan dalam menjangkau responden yaitu pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara karena semua responden memiliki tanggung jawab pada tugas pokok dan fungsi masing-masing sehingga tidak ada waktu untuk mengisi angket yang saya edarkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiana, A. (2023). *Pengaruh Semangat Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten* (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Anggrayny, D. B., Maslichah, M., & Mahsuni, A. W. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Financial, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mall Pelayanan Publik Banyuwangi*. *e_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 11(04).
- Arifin, Z. (2020). *Metodologi penelitian pendidikan*. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
- Asmayana, H. A., Daweng, M., & Badollahi, I. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Hendro, T. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*. *Agora*, 6(1).
- Ismayani, A. (2019). *Metodologi penelitian*. Syiah Kuala University Press.
- Juliana, D. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Administrator Database Kependudukan Dan Operator Sistem Informasi Administrasi Kependudukan Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten/Kota Se Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Kuantitatif, P. P. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Meirizki, E., & Insiatiningsih, I. (2023). *Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Bantul*. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(2), 417-439.

- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Nurasa, A., Sriyono, A., & Andari, D. W. T. (2016). *Legalitas Sertifikasi Pendaftaran Tanah Pertama Kali Melalui Program Larasita di Kota Bandung*.
- Pandia, T. U. B. (2021). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).
- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2), 70-77.
- Saputra, A. A. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68- 77.
- Siswayani, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.

LAMPIRAN
ANGKET INSTRUMEN
PENELITIAN

1
Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara

1. Pengantar

Peneliti menggunakan angket penelitian ini untuk mengumpulkan data. Anda diminta untuk memberikan jawaban yang jujur dan tepat sesuai dengan pengalaman dan tindakan yang telah Anda alami dalam angket ini. Sangat berharga bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini jika Anda bersedia mengisi angket ini. Peneliti berterima kasih atas ketersediaannya.

2. Petunjuk pengisian

1. Pengisian angket ini tidak akan mempengaruhi nilai saudara
2. Kerahasiaan jawaban saudara dijamin sepenuhnya
3. Kejujuran saudara sangat saya harapkan
4. Beri tanda (√) cek list pada jawaban yang sesuai dengan diri anda
5. Atas kerjasama dan kesediaan saudara mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih

Keterangan pilihan jawaban

SS : 2 Sangat Setuju TS : Tidak Setuju

S : Setuju STS : Sangat Tidak

Setuju N : Netral

Bagian A: Data Demografis

1. Jenis Kelamin:

Laki-laki

Perempuan

54
2. Usia:

- <25 tahun
- 25-35 tahun
- 36-45 tahun
- >45 tahun

3. Pendidikan

Terakhir:

SD/SMP

SMA/SMK

Diploma

Sarjana

Pascasarjana

4. Jabatan di Dinas:

68
Bagian B: Kompensasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	S76 merasa puas dengan sistem kompensasi yang ada di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias utara.					
2	Gaji yang di terima sebanding dengan Tingkat pekerjaan yang saya lakukan.					
3	Insentif yang di berikan oleh kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias utara memotivasi saya untuk meningkatkan kerja.					
4	Tunjangan tiap pegawai sesuai dengan golongan masing-masing.					
5	Kompensasi di Dukcapil memotivasi saya untuk memberikan kinerja terbaik.					
6	Saya percaya bahwa sistem kompensasi di Dukcapil didasarkan pada kinerja dan pencapaian.					

Bagian C: Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai.					
2	Saya merasa pekerjaan saya mendukung pencapaian tujuan Dinas.					
3	Saya berusaha untuk selalu memperbaiki dan meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
4	Saya merasa puas dengan kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode waktu tertentu.					
5	Saya selalu mencapai target kerja yang telah ditetapkan.					
6	Saya merasa puas tingkat pengawasan yang di berikan oleh atasan saya					
7	Saya merasa puas hubungan dengan rekan kerja lainnya dalam mendukung kinerja anda.					
8	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja saya.					

Terima kasih atas partisipasi Anda dalam penelitian ini. Jawaban Anda sangat berharga untuk pengembangan dan perbaikan kinerja di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten nias utara.

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.umsu.ac.id Internet	129 words — 1%
2	text-id.123dok.com Internet	100 words — < 1%
3	www.scribd.com Internet	80 words — < 1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet	71 words — < 1%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet	69 words — < 1%
6	dspace.uii.ac.id Internet	54 words — < 1%
7	repository.ub.ac.id Internet	53 words — < 1%
8	e-campus.iainbukittinggi.ac.id Internet	51 words — < 1%
9	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	47 words — < 1%

10	peraturan.bpk.go.id Internet	40 words — < 1%
11	repository.uhn.ac.id Internet	39 words — < 1%
12	123dok.com Internet	35 words — < 1%
13	repository.uma.ac.id Internet	35 words — < 1%
14	es.scribd.com Internet	33 words — < 1%
15	repositori.uma.ac.id Internet	33 words — < 1%
16	oldejournal.stma-trisakti.ac.id Internet	32 words — < 1%
17	repository.upi.edu Internet	32 words — < 1%
18	repository.unmuhjember.ac.id Internet	31 words — < 1%
19	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	30 words — < 1%
20	eprints.umk.ac.id Internet	29 words — < 1%
21	eprints.walisongo.ac.id Internet	29 words — < 1%

22	repository.uph.edu Internet	29 words — < 1%
23	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	27 words — < 1%
24	rama.unimal.ac.id Internet	27 words — < 1%
25	adoc.pub Internet	26 words — < 1%
26	ejournal.upbatam.ac.id Internet	26 words — < 1%
27	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	24 words — < 1%
28	gcafeb.binadarma.ac.id Internet	24 words — < 1%
29	journal.uc.ac.id Internet	24 words — < 1%
30	kc.umn.ac.id Internet	24 words — < 1%
31	eprints.ubhara.ac.id Internet	23 words — < 1%
32	repository.mercubuana.ac.id Internet	23 words — < 1%
33	repository.unwim.ac.id Internet	21 words — < 1%

id.123dok.com

34	Internet	20 words — < 1%
35	lib.unnes.ac.id Internet	20 words — < 1%
36	jurnal.umt.ac.id Internet	19 words — < 1%
37	repository.ar-raniry.ac.id Internet	19 words — < 1%
38	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	19 words — < 1%
39	ejournal.stiekia.ac.id Internet	18 words — < 1%
40	jurnal.peneliti.net Internet	18 words — < 1%
41	repository.unipasby.ac.id Internet	18 words — < 1%
42	docobook.com Internet	17 words — < 1%
43	repository.upnvj.ac.id Internet	17 words — < 1%
44	Ok Yoga Syah Putra, Sarinah Sihombing, Chaidir Tasran. "Pengaruh Pelayanan dan Fasilitas Digital Terhadap Kepuasan Penumpang di Bandara Internasional Kualanamu", WARTA ARDHIA, 2020 Crossref	16 words — < 1%
45	repositori.usu.ac.id Internet	

16 words — < 1%

46 repositori.uin-alauddin.ac.id
Internet

15 words — < 1%

47 repository.uinbanten.ac.id
Internet

15 words — < 1%

48 skripsistie.files.wordpress.com
Internet

14 words — < 1%

49 ejournal.unsrat.ac.id
Internet

13 words — < 1%

50 prosiding.ikipgribojonegoro.ac.id
Internet

13 words — < 1%

51 repository.radenintan.ac.id
Internet

13 words — < 1%

52 repository.unej.ac.id
Internet

13 words — < 1%

53 core.ac.uk
Internet

12 words — < 1%

54 digilib.esaunggul.ac.id
Internet

12 words — < 1%

55 gundul-endrogundul.blogspot.com
Internet

12 words — < 1%

56 repository.unibos.ac.id
Internet

12 words — < 1%

57 vdocuments.site

Internet

12 words — < 1%

58 eprints.universitaspotrabangsa.ac.id

Internet

11 words — < 1%

59 jmas.unbari.ac.id

Internet

11 words — < 1%

60 repository.uiad.ac.id

Internet

11 words — < 1%

61 eprints.polbeng.ac.id

Internet

10 words — < 1%

62 eprints.unisnu.ac.id

Internet

10 words — < 1%

63 journal.pancabudi.ac.id

Internet

10 words — < 1%

64 journal.unbara.ac.id

Internet

10 words — < 1%

65 repo.darmajaya.ac.id

Internet

10 words — < 1%

66 repository.ibs.ac.id

Internet

10 words — < 1%

67 repository.uinjkt.ac.id

Internet

10 words — < 1%

68 repository.unhas.ac.id

Internet

10 words — < 1%

69 Ahmad Rosandi Sakir, Humairah Almahdali, Yusriah Amaliah. "IMPLEMENTATION OF E-GOVERNMENT IN PUBLIC SERVICES: A CASE STUDY ON THE DEPARTMENT OF POPULATION AND CIVIL REGISTRATION OF BONE DISTRICT", PUBLICUS : JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK, 2024
Crossref 9 words — < 1%

70 Maulana Hasanuddin, Nurul Hermina. "The Effect of Leadership Style and Organizational Culture in Determining the Employee Performance of Koperasi Syariah During Pandemic Covid-19 at South Cimahi Region", Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2024
Crossref 9 words — < 1%

71 anzdoc.com
Internet 9 words — < 1%

72 ditpolair-jabar.blogspot.com
Internet 9 words — < 1%

73 eprints.pancabudi.ac.id
Internet 9 words — < 1%

74 eprints.undip.ac.id
Internet 9 words — < 1%

75 journal.unhas.ac.id
Internet 9 words — < 1%

76 journal.unismuh.ac.id
Internet 9 words — < 1%

77 repo.usni.ac.id
Internet 9 words — < 1%

repository.stipjakarta.ac.id

78	Internet	9 words — < 1%
79	repository.uinjambi.ac.id Internet	9 words — < 1%
80	stealwashliyahsibolga.ac.id Internet	9 words — < 1%
81	wurips.staff.gunadarma.ac.id Internet	9 words — < 1%
82	Eviva Nur Khobiburrohma, Priska Septiana Margareta, MS. Habbie Hasbullah. "PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM BIROKRASI INDONESIA UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE", Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi, 2020 Crossref	8 words — < 1%
83	Linda Kristiani Zebua, Eliyunus Waruwu, Fatolesa Hulu, Palindungan Lahagu. "Analisis Dampak Ketiadaan Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT The Semangat Baru", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024 Crossref	8 words — < 1%
84	de.scribd.com Internet	8 words — < 1%
85	digilib.uinkhas.ac.id Internet	8 words — < 1%
86	digitallib.iainkendari.ac.id Internet	8 words — < 1%
87	eprints.unpak.ac.id Internet	8 words — < 1%

88	etheses.iainponorogo.ac.id Internet	8 words — < 1%
89	etheses.uinmataram.ac.id Internet	8 words — < 1%
90	johannessimatupang.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
91	journal.umy.ac.id Internet	8 words — < 1%
92	jurnal.uniraya.ac.id Internet	8 words — < 1%
93	repo.undiksha.ac.id Internet	8 words — < 1%
94	www.coursehero.com Internet	8 words — < 1%
95	repository.stiesia.ac.id Internet	7 words — < 1%
96	Hurriyati Ratih, Tjahjono Benny, GafarAbdullah Ade, Sulastri, Lisnawati. "Advances in Business, Management and Entrepreneurship", CRC Press, 2020 Publications	6 words — < 1%
97	eprints.perbanas.ac.id Internet	6 words — < 1%
98	eprints.umpo.ac.id Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF